

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №1 с. Исянгулово  
муниципального района Зианчуринский район  
Республики Башкортостан  
на 2022-2025 годы

### От работодателя:

Директор  
МОБУ СОШ№1 с.Исянгулово


 Итбаева Э.Р.  
(подпись, Ф.И.О.)

Дата 05.04. 2022 г.

М.П.

### От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОБУ СОШ№1 с.Исянгулово

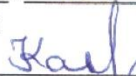
 Горбанёва Р.М.  
(подпись, Ф.И.О.)

Дата 05.04. 2022 г.

М.П.

Коллективный договор прошел регистрацию в  
Зианчуринском райкоме Профсоюза

Регистрационный № 3 от « 8 » 04 2022г.

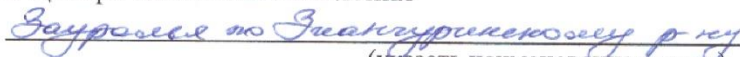
Председатель территориальной  
профсоюзной организации  Канчурин Б.Ф.

М.П.

(Ф.И.О.)

Рассмотрен и принят на общем  
собрании трудового коллектива,  
протокол № 3 от 05.04.2022г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в Центре занятости населения

  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 4 от « 08 » 04 2022г.

Руководитель

Отдел ГКУ межрайонный ЦЗН  
Зауралья по Зианчуринскому району  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

08 04 2022г.

Регистрационный № 4

Подпись 

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово МР Зианчуринский район РБ

1.2. Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021-2023 годы (далее – ОТС 2021-2023 годы), территориальным (районным, городским) и отраслевым территориальным (районным, городским) соглашениями<sup>1</sup>.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Итбаевой Эльвины Руслановны<sup>2</sup> (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Горбаневой Резеды Маратовны<sup>3</sup> (далее – профком).

1.4. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово<sup>4</sup> в лице профкома выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом коллективного договора в течение 10 дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с новыми работниками.

<sup>1</sup> Указывается полное название городского (районного) отраслевого соглашения.

<sup>2</sup> Ф.И.О. руководителя образовательной организации.

<sup>3</sup> Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации

<sup>4</sup> Наименование образовательной организации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.11. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, ОТС 2021-2023, отраслевым территориальным соглашением Башкирского рескома Профсоюза работников народного образования Республики Башкортостан, ОТС 2021-2023<sup>5</sup>. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

В случае изменения условий ОТС 2021-2023, отраслевого территориального соглашения или заключения новых соглашений работодатель или профком выходит с инициативой о внесении изменений в условия настоящего коллективного договора.

1.12. Регистрация настоящего коллективного договора в Центре занятости населения осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.13. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.17. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет.

---

<sup>5</sup> Полное название городского, районного отраслевого соглашения.

1.19. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.20. К настоящему коллективному договору прилагаются<sup>6</sup>:

- Положение о филиалах МОБУ СОШ №1 С. Исянгулово ООШ д. Трушино, НОШ с. Бикбау, НОШ д. Нижняя Бикберда (Приложение 9);
- Положение о филиале МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово детский сад «Радуга» д. Нижняя Бикберда (Приложение 10);
- Положение о порядке установления дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам с учетом оценки эффективности их деятельности (Приложение 11);
- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 12);
- Положение об оплате труда работников МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово МР Зианчуринский район (Приложение 13);
- Соглашение администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда (Приложение 14);
- Перечень профессий, дающий право на получение бесплатно спецодежды и другие средства индивидуальной защиты. (Приложение 15);
- Перечень профессий работников, получающих бесплатное моющее средство (Приложение 16);
- Примерная форма трудового договора (Приложение 17);
- Приказ «О принятии Положения об организации работы по охране труда» (Приложение 18)
- Приказ о создании комиссии по разрешению трудовых споров (Приложение 19)
- Штатное расписание (Приложение 20)
- График отпусков (Приложение 21)
- Форма расчетного листа (Приложение 22)

Приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

---

<sup>6</sup> Рекомендуется сделать приложениями к коллективному договору следующие локальные акты: Правила внутреннего трудового распорядка, форма расчетного листка, соглашение по охране труда, перечень должностей, за работу в которых предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.116 ТК РФ).

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих и коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4. Использовать формат переговоров с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

5. Содействовать созданию условий для деятельности профсоюзной организации.

2.2. Работодатель:

1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2. Привлекает членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

3. Обеспечивает:

- участие профкома в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам деятельности организации;
- соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

4. Информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в организации; своевременно выполняет предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, принимает с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ или

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома (*по согласованию*) осуществляет (принимает):

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома (*по согласованию*<sup>7</sup>) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, устанавливающие (определяющие):

---

<sup>7</sup> Если часть локальных актов организации принимается с учетом мнения профкома, а другая часть – по согласованию (ст.8 ТК РФ), тогда добавляется дополнительный пункт 2.5.1 – для перечня актов, принимаемых по согласованию.

- порядок проведения аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (за исключением педагогических работников) (ст.81 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи, использования экономии фонда оплаты труда (п.2.8 ОТС 2021-2023 годы, ст.ст. 135, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.2.8, 4.7 ОТС 2021-2023 годы, п.1.9 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
- объем педагогической нагрузки работодателя, его заместителей и совместителей (п.4.8 ОТС 2021-2023 годы, п.10.8 Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 № 374);
- расписание уроков (занятий) (п.2.8 ОТС 2021-2023 годы);
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебно-воспитательной деятельности<sup>8</sup>(п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в случае простоя ( пп.3 п.4.12 ОТС 2021-2023 годы);

---

<sup>8</sup> Если в организации проводятся подобные мероприятия, то в коллективном договоре должен быть прописан порядок и условия выполнения педагогическими работниками таких работ (ознакомление с графиком работы, уведомление, получение согласия на работу в выходной или праздничный день, инструктаж по технике безопасности), в т.ч. перечень конкретных мер, компенсирующих затраты труда работника (к примеру, предоставление другого дня отдыха, установление дополнительных выплат, оплата командировочных расходов). В раздел «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» вносится дополнительный пункт об этом.

- режим рабочего времени работников в каникулярный период (п.2.8. ОТС 2021-2023 годы);
- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536,);
- введение суммированного рабочего времени (п.4.14 ОТС 2021-2023 годы);
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (пп.3 п.7.5 ОТС 2021-2023 годы);
- график аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (пп.4 п.7.5 ОТС 2021-2023 годы);
- порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- введение для воспитателей режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией неудобного режима работы<sup>9</sup>(п.3.2 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, п.2.8 настоящего коллективного договора);
- нормы профессиональной этики педагогических работников;

#### 2.6. Профком:

1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2. Разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.

3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в профсоюзные органы всех уровней, профсоюзным юристам.

4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, определенном профкомом.

5. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- состоянием охраны труда в организации;

---

<sup>9</sup> Для организаций с круглосуточным пребыванием обучающихся.



- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- расходованием фонда оплаты труда, правильностью начисления заработной платы работникам, в том числе выплат стимулирующего характера, расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

6. Добивается от работодателя отмены (приостановки) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения).

7. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

9. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

10. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.

11. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.

12. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

13. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

14. Организует информирование, правовой всеобуч для членов Профсоюза.

15. Направляет учредителю (собственнику) организации заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

16. Информировывает членов Профсоюза о механизме приобретения и оплаты путевок в детские оздоровительные лагеря.

17. Организует обеспечение детей членов Профсоюза новогодними подарками.

18. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в пределах утвержденной сметы.

2.7. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение школьной документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование основных общеобразовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных

журналов, дневников обучающихся, планов деятельности классного руководителя и других видов школьной документации, учитывается мнение профкома.

2.8. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.9. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижении согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Для работников образовательной организации работодателем является данная организация.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Продление срока трудового договора означает признание работодателем этого договора бессрочным.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.4. Стороны подтверждают:

1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.

2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

3. Если в штатное расписание вносятся изменения, затрагивающие определенные сторонами условия трудового договора (условия и оплата труда, наименование должности, нормы труда и др.), то работодатель должен ознакомить работника под подпись.

4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию;

5. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

6. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

7. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

8. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома(ом). Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

9. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

10. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

10. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход работника на пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- беременность;
- необходимость ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, уже являющегося пенсионером, либо имеющего статус предпенсионера.

Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации уважительность причины увольнения определяется работодателем индивидуально.

12. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77; п.2, 3 ч.1 ст.81; п.2, 8, 9, 10, 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

13. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

14. В день увольнения работодатель выдает работнику справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.2, 3 ст.72.2 и ст.74 ТК РФ.

3.6. Руководитель в срок не менее чем за два месяца ставит в известность профком и работников об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.7. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка<sup>10</sup>.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, работодатель предоставляет *не менее 2 часов*<sup>11</sup> в неделю (один свободный от работы день в неделю) с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.9. При сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в организации;

<sup>10</sup> Определяется размер. Например, не ниже МРОТ, МЗП, среднего заработка, оклада.

<sup>11</sup> Определяется количество часов.

- удостоенные ведомственными наградами;
- совмещающие работу с получением высшего, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, если получение образования обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- имеющие статус предпенсионера;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, его заместители;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- применяющие инновационные методы работы<sup>12</sup>.

3.10. Работникам, уволенным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников, гарантируется возможность пользоваться на правах работников организации возможностями организации, в частности: услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений<sup>13</sup>.

3.11. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

3.12. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.13. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с работниками, осуществляющими функции классного руководства, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования<sup>14</sup>.

При этом регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства, регламентируется следующим образом:

- в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководства с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов), а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

<sup>12</sup> Стороны могут исключить предлагаемые категории или определить дополнительные категории работников, имеющих преимущественное право.

<sup>13</sup> Стороны могут определить дополнительные гарантии и льготы уволенным по сокращению работникам. Например: пользование спортзалом или бассейном.

<sup>14</sup> На лето 2021 г. имеются следующие документы:

- Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 №ВБ-1011/08 "О методических рекомендациях";
- Письмо Минпросвещения России от 28.05.2020 №ВБ-1159/08 "О направлении разъяснений";
- Письмо Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 02.06.2021 №312 "О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство";
- Письмо Минпросвещения России от 07.09.2020 №ВБ-1700/08 "О направлении дополнительных разъяснений".

- сохраняется преемственность осуществления функций классного руководства в классах на следующий учебный год;
- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководства на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- работнику при временном замещении (*свыше 3 дней*<sup>15</sup>) длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководства, устанавливается соответствующая выплата за классное руководство, пропорционально времени замещения;
- денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.14. В трудовых договорах с педагогическими работниками, закрепляются следующие должностные обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

- 1) учитель: участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей); ведение журнала и дневников обучающихся в электронной либо бумажной форме.
- 2) работник, выполняющий функции классного руководителя: ведение классного журнала; составление плана работы классного руководителя.
- 3) воспитатель: участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).
- 4) педагог дополнительного образования: участие в составлении программы учебных занятий; составление планов учебных занятий; ведение журнала в электронной либо бумажной форме.

3.15. Расширение в трудовых договорах обязанностей работников по ведению документации по сравнению с обязанностями, указанными в п.3.31 настоящего Коллективного договора, не допускается.

3.16. С работниками заключаются трудовые договоры (дополнительные соглашения), предусматривающие возможность дистанционной (удаленной) работы.

При выполнении педагогическими работниками работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, каналами связи и иными необходимыми средствами.

При применении дистанционных образовательных технологий (электронного обучения) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями и по другим основаниям, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях,

<sup>15</sup> Необходимо указать с какого дня работодатель может установить замену классного руководителя, издать приказ о возложении обязанностей и производить оплату. Например, длительный больничный - это когда работник болеет более чем 15 или 10 дней (в случае выдачи документа зубным врачом).

ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия жизнедеятельности всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.17. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

**4.2.** Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации.

**4.3.** Стороны предусматривают в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации следующие особенности режима труда и отдыха работников:

- 1) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- 2) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 ТК РФ<sup>16</sup>;
- 3) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по

---

<sup>16</sup> Прохождение диспансеризации имеет целевое назначение, поэтому работодатель может внести в локальный нормативный акт (Положение о порядке прохождения диспансеризации работниками) или коллективный договор требование представить Справку о прохождении диспансеризации (письмо Минтруда России от 18.02.2021 №14-2/ООГ-1398).

занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату (п.4.18 настоящего Коллективного договора);

- 4) возможность установления для педагогических работников свободных дней с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (*п.4.19 настоящего Коллективного договора*);

**4.4.** Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

**4.5.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

**4.6.** Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

**4.7.** Объем учебной нагрузки учителей меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

**4.8.** Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается с учетом мнения профкома. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

**4.9.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно только в случае:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (классов-комплектов);
  - восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
  - выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).



**4.10.** В организации неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**4.11.** Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профкома. Данная учебная нагрузка, выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

**4.12.** Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

**4.13.** Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях по 31 августа.

**4.14.** В образовательной организации, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 39 часов в неделю для медицинских работников;
- не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности<sup>17</sup>; если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельно й работы.
- не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

**4.15.** При составлении расписания занятий работодатель исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу<sup>18</sup>.

**4.16.** К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается 1 час<sup>19</sup>. В дни работы работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к дежурству в организации не

<sup>17</sup> Этот пункт для школ, расположенных в сельской местности, а также для городских школ, имеющих филиалы в селе.

<sup>18</sup> Требуется не согласие работника на «окна», а именно его заявление, его инициатива. п.3.1. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

<sup>19</sup> Указывается тот объем учебной нагрузки в календарном дне, при котором работник не может быть поставлен в график кратковременных дежурств. Например: 1 час или от 1 до 3 часов.

ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

**4.17.** В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

**4.18.** При составлении расписания занятий, планов и графиков работ для работников, указанных в *п.4.18 Коллективного договора*, предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

**4.19.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

**4.20.** Каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника, является рабочим временем работников, оплачивается исходя из заработной платы, установленной по тарификации (штатному расписанию), предшествующей началу каникул. В каникулярный период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения профкома.

**4.21.** В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**4.22.** Должности работников с ненормированным рабочим днем<sup>20</sup>:

- руководитель (директор, заведующий), руководитель структурного подразделения, филиала, заместитель руководителя;
- водитель;
- делопроизводитель;
- повар;

**4.23.** В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода месяц<sup>21</sup>.

Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени - один месяц<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Должности, отсутствующие в штатном расписании организации, не включаются.

<sup>21</sup> Месяц, квартал, полугодие, или год.

<sup>22</sup> Устанавливается в учреждениях, имеющих в своем штате водителей. Если таковые отсутствуют, это предложение не включается.

**4.24.** Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

**4.25.** График отпусков утверждается с учетом мнения профкомане позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

**4.26.** Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с получением высшего образования или профессионального образования (ст.ст.173, 173.1, 174, 176 и 177 ТК РФ), осуществляется не позднее чем за три дня до их начала.

**4.27.** Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

**4.28.** Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск *продолжительностью*  3  *календарных дней*<sup>23</sup>.

**4.29.** Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

**4.30.** Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи -инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

**4.31.** Работникам, работающим с вредными условиями труда с классом вредности не менее 3.2, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью  7  календарных дней<sup>24</sup>.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается также трудовым договором.

**4.32.** Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы в следующих случаях<sup>25</sup>:

- при вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) -  2  календарных дня;
- при рождении ребенка в семье -  2  календарных дня;

<sup>23</sup> Не менее трех календарных дней.

<sup>24</sup> Минимальная продолжительность 7 календарных дней.

<sup>25</sup> Если часть случаев будет оплачиваться, а другая – нет, тогда этот пункт разделяется и добавляется новый пункт для неоплачиваемых случаев.

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - \_\_1\_\_ календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - \_\_1\_\_ календарный день;
- для проводов детей в армию - \_\_2\_\_ календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - \_\_3\_\_ календарных дня;
- на похороны близких родственников - \_\_3\_\_ календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - \_\_3\_\_ календарных дня;
- работающим инвалидам - \_\_3\_\_ календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - \_\_3\_\_ календарных дня и членам профкома - \_\_2\_\_ календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного (рабочего, календарного года) дней (листочков) нетрудоспособности - \_\_2\_\_ календарных дня;

## V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что в образовательной организации система оплаты труда работников устанавливается локальными актами организации, коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан, Российской Федерации с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. N 1992/02);

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г. № 374 (с изменениями и дополнениями).

5.2. Стороны подтверждают:

1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово<sup>26</sup>.

2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово<sup>27</sup>, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность.

<sup>26</sup> + наименование образовательной организации.

<sup>27</sup> + наименование образовательной организации.

3. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово<sup>28</sup>.

4. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательной организации условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 №374 и в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово<sup>29</sup>.

5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени

<sup>28</sup> + наименование образовательной организации.

<sup>29</sup> + наименование районного (городского) положения с реквизитами.

осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15 % тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в полуторном размере.

10. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

11. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

12. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство, молодым специалистам, проверку письменных работ по русскому, родным языкам и литературе, государственному языку республики, математике, иностранным языкам, а также основным учителям начальных классов являются обязательными.

13. Учителям, замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов(групп) на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Оплата труда учителей при объединении начальных классов в классы-комплекты производится по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю в классах, объединенных в класс-комплект, но не

ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с наибольшим количеством учебных часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий.

При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно.

При объединении обучающихся в класс-комплект оптимальным является создание его из двух классов: 1 и 3 классов (1 + 3), 2 и 3 классов (2 + 3), 2 и 4 классов (2 + 4). Наполняемость классов-комплектов составляет:

Классы, объединяемые в класс-комплект	Количество обучающихся в классе-комплекте, человек
1 + 3	8 – 10
1 + 2	8 – 10
1 + 4	8 – 10
2 + 3	10 – 12
2 + 4	10 – 15
3 + 4	10 – 15

Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

15. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- учителям 1-4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- учителям русского языка 1-4 классов организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- учителям физической культуры организаций, расположенных в сельских населенных пунктах.

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже ставки заработной платы по должности «учитель» с указанием формы догрузки оформляется приказом по организации.

16. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящих от самого работника, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей.

17. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

18. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, является для педагогических и иных работников нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

19. Деление классов на группы для изучения отдельных учебных предметов осуществляется при проведении следующих занятий: по родному (нерусскому) языку из числа языков народов Российской Федерации и литературному чтению на родном языке (1-11 классы), по башкирскому языку как государственному языку Республики Башкортостан (в случае выбора участниками образовательных отношений) (2-9 классы), по иностранному языку и второму иностранному языку (5 – 11 классы); по технологии (5 – 9 классы); по информатике, физике, химии, естествознанию во время проведения практических занятий (5-11 классы); по физической культуре (10 – 11 классы).

При изучении учебного предмета «Родной язык и литература» в случае выбора участниками образовательных отношений нескольких родных языков осуществляется деление классов на группы по изучению родных языков и родной литературы в пределах одной параллели.

Деление классов на две группы осуществляется с учетом норм по предельно допустимой наполняемости классов (в городских образовательных организациях при наполняемости 25 и более человек, в сельских - 20 и более человек). При наличии необходимых ресурсов возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью.

20. Педагогическим работникам, работающим в классе (группе), в составе которого имеется обучающийся с ОВЗ, устанавливаются доплаты за сложность и напряженность работы, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания, сложности и (или) объема работы.

21. При возложении на работника обязанности по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе ему устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

22. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом X «Дополнительные гарантии молодежи» Коллективного договора.

23. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих учебную нагрузку, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.



24. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

25. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

26. Ежемесячные надбавки, установленные педагогическим и другим работникам, работающим в группах, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (2000 и 1000 рублей), выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, замещении временно отсутствующего работника, при работе по внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку (фактически отработанное время).

27. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере 10%<sup>30</sup>.

28. Работникам из числа административно-управленческого и иного персонала (например, руководитель, заместитель руководителя, лаборант и другие должности, не относящиеся к категории педагогических работников), выполняющим преподавательскую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, могут устанавливаться стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность профессиональной деятельности учителя или другого педагогического работника *(при условии выполнения установленных образовательной организации целевых показателей средней заработной платы педагогических работников)*.

29. За работниками, участвующими по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы, на период проведения государственной итоговой аттестации сохраняется средняя заработная плата.

30. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах организации.

---

<sup>30</sup> Определяется размер.

31. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 7 числа и 20 числа каждого месяца<sup>31</sup>. Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

32. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

33. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

34. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150<sup>32</sup> от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

35. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

36. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном [ст.142](#) ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

37. Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

38. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с

---

<sup>31</sup> Не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. К сведению: рекомендуется платить зарплату в даты, которые не выходят далеко за рамки отработанного месяца. Если возможности выплатить зарплату 15 и 30 нет, то желательно определить 20 и 5 числа. Обычно претензий проверяющих к таким датам нет. Однако есть один момент. При этой формулировке, если работник устроился на работу 1 числа, то аванс он получит 20 числа, то есть срок будет нарушен на 5 дней. Избежать этого можно так: выплатить зарплату за работу с 1 по 4 число. Тогда 20 числа он получит оплату за работу с 5 по 20 число, а затем – 5 числа наравне со всеми зарплату за вторую половину отработанного месяца.

<sup>32</sup> Не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору (Приложение № 22).

39. Заработная плата выплачивается непосредственно в образовательной организации либо перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

5.3. Работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных и иных поощрительных выплатах в разрезе основных категорий работников.

## **VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

6.1. Стороны содействуют реализации и не снижению гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательной организации, сокращения рабочих мест.

2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

3. Предоставлять своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме информацию органу службы занятости и вышестоящему выборному профсоюзному органу при возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

4. Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учетом мнения профкома.

5. Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы<sup>33</sup>.

6.3. Работодатель обязан:

1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом

<sup>33</sup> Определяется порядок и конкретное время.

Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015"О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование".

2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
3. Предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.
4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием профкома.
6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

6.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- председатель первичной профсоюзной организации;

## VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», ОТС на 2021-2023 годы.

7.2. Аттестация заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией образовательной организации, если она предусмотрена локальными нормативными актами организации.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда педагогическим работникам по другой педагогической должности в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда, выполняемой ими педагогической работы в следующих случаях<sup>34</sup>:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

<sup>34</sup> В коллективном договоре организации могут быть установлены и другие случаи учета имеющейся квалификационной категории для установления оплаты труда работников.

Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении

	учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель	Методист, старший методист
Методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Методист

7.4. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:

- длительная нетрудоспособность,
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительный отпуск сроком до 1 года,
- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию,
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-

эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Оплата устанавливается сроком на один год и оформляется приказом руководителя с учетом мнения профкома.

Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, составляется с учетом срока ее действия с тем, чтобы решение аттестационной комиссии могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории. По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия.

3) Работодатель:

- письменно предупреждает работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;
- направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу.

4) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

5) Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе и в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по этой должности.

6) Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую



квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

7) Педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации не только дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу), но и сведения о прохождении им независимой оценки квалификации (если такая независимая оценка имела место).

8) Педагогические работники, являющиеся гражданами Российской Федерации, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию имеют право проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию.

9) Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

10) Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, производится в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов.

11) Аттестационная комиссия рассматривает заявления педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принимает решения об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с профкомом.

#### 7.6. Работодатель:

– предоставляет работникам - членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Башкортостан ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней;

– создаёт условия (освобождает от работы с сохранением заработной платы) для реализации права педагогических работников (по их желанию) присутствовать на заседании аттестационной комиссии <sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup>В коллективном договоре определяются конкретные условия реализации этого права (заявительный характер, подтверждающие документы и др.).

7.7. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель (иные должностные лица) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

## **VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ<sup>36</sup>**

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

### **8.1. Работодатель:**

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12- 1077, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (*Приложение № 18*).

3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (*Приложение №14*)

5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до

---

<sup>36</sup> Примерный перечень приложений к коллективному договору, касающихся вопросов охраны труда для п.1.20 КД:

1. Соглашение по охране труда.
2. Положение о комитете (комиссии) по охране труда.
3. Положение об уполномоченном (доверенном лице) по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации.
4. Перечень работ и профессией, к которым предъявляются повышенные требования безопасности в подразделениях организации.
5. Перечень должностей и работ, к выполнению которых допускаются лица, прошедшие обучение и проверку знаний в соответствующих квалификационных комиссиях.
6. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организации.
7. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
8. Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока.
9. Комплектация аптечек для оказания первой помощи работникам.

достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

11. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложение №15*).

13. При численности работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников организации менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

14. Обеспечивает за счет средств образовательной организации:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

15. Предоставляет работникам два оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

17. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

18. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере одного оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

19. Выплачивает за счет средств от приносящей доход деятельности единовременное пособие в качестве возмещения морального вреда семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания.

20. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

21. Предусматривает включение представителей Профсоюза в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

8.2. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

8.3 Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

8.5. Работники:

1. Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

3. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

5. Извещают немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и

коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

#### 8.7. Профком:

1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией образовательной организации законодательства по охране труда.

2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3. Избирает уполномоченных по охране труда.

4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.8. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 15% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности образовательной организации.

8.9. Принимает участие в районном (городском) этапе смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда».

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

9.2. Стороны подтверждают:

1. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида) ему выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее одного оклада (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности)<sup>37</sup>.

2. Одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного или

---

<sup>37</sup> Размер материального вознаграждения (месячная заработная плата, ставка, оклад и др.) определяется в зависимости от выделенного фонда оплаты труда.

методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

9.3. Работодатель (в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, средств, полученных от приносящей доход деятельности):

1. Оказывает материальную помощь работникам:

- в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- в случаях утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, наводнения, аварии, стихийного бедствия и др.), несчастных случаев на производстве, в результате противоправных действий третьих лиц в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;

## **Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ И ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

10.1. Стороны:

1. Гарантируют предоставление молодым специалистам предусмотренных законом и настоящим коллективным договором социальных льгот, гарантий, мер социальной поддержки.
2. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок его действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

10.3. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

10.4. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере четырех ставок заработной платы (окладов)<sup>38</sup>.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в организации после завершения полного курса обучения.

Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров и оформления обязательств.

Если молодой специалист по каким-то причинам не получил эту выплату в год поступления на работу эта выплата осуществляется в последующем году.

10.6. Молодому специалисту устанавливается испытательный срок при приеме на работу – 3 мес.

Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

10.7. Стороны содействуют:

1. Предоставлять оплачиваемые дополнительные дни отдыха отцу при выписке новорожденного из роддома.

2. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

## **XI. ГАРАНТИИ И ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Республиканского отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан, отраслевым территориальным (районным, городским) соглашением и настоящим коллективным договором.

---

<sup>38</sup> Конкретный размер определяется образовательной организацией в пределах фонда оплаты труда педагогических работников.

## 11.2. Работодатель:

1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

2. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

3. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение площадью 12 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, Интернет и др.

### 4. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организации в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

- посещению образовательной организации представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

6. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

7. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников по заявлению работников сумм для погашений займов, полученных в Кредитном потребительском кооперативе «Кредитный Союз «Образование» с целью усиления социальной поддержки работников.

8. Выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе (из средств, полученных от приносящей доход деятельности).

## 11.3. Стороны признают:

1. Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний



профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, а также члены профбюро, профгруппорги структурных подразделений организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

3. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производится в порядке, установленном ст.374 ТК РФ.

4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.4. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

11.5. Стороны подтверждают:

- в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзный комитет вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением.

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ);

- члены профкома включаются в состав комиссий учреждения (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

Председателю, членам профкома устанавливаются доплаты надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

11.6. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

## **XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации Комитетом профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ Зианчуринская районная организация Республики Башкортостан.

12.2 Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников и представляется в выборные органы территориальной профсоюзной организации Комитетом профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ Зианчуринская районная организация Республики Башкортостан.

12.3 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

  
**Управление по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан**  
наименование аккредитационного органа

**СВИДЕТЕЛЬСТВО**  
**о государственной аккредитации**

№ 1415 от « 02 » марта 20 15 г.

Настоящее свидетельство выдано муниципальному общеобразовательному  
(указываются полное наименование  
бюджетному учреждению средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово  
юридического лица, фамилии, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя,  
муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан  
наименование и реквизиты документа, удостоверяющего его личность)  
453380, Республика Башкортостан, Зианчуринский район, с. Исянгулово, ул.Советская, 2  
место нахождения юридического лица, место жительства

для индивидуального предпринимателя

о государственной аккредитации образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам в отношении каждого уровня общего образования, указанным в приложении к настоящему свидетельству

Основной государственный регистрационный номер юридического лица (индивидуального предпринимателя) (ОГРН) 1020241042073

Идентификационный номер налогоплательщика 0222004077

Срок действия свидетельства до « 02 » марта 2027 г.

Настоящее свидетельство имеет приложение (приложения), являющееся его неотъемлемой частью. Свидетельство без приложения (приложений) недействительно.



**Начальник**  
(должность)  
уполномоченного лица



(подпись)  
уполномоченного лица

**А.А. Ганеева**  
(фамилия, имя, отчество)  
уполномоченного лица

Серия **02A02** № **0000113**

ЗАО «СЕРВИС», Ижевск, 2014. «И». Запасная форма. Форма № 02-05-01 (04).



**Приложение № 2**  
к свидетельству  
о государственной аккредитации  
от « 02 » марта 2015 г. № 1415

**Управление по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан**  
наименование аккредитационного органа

**филиал муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения**  
(указываются полное наименование юридического лица или его филиала,  
**средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово**  
фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя),  
**основная общеобразовательная школа д. Трушино**

**муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан**

**453384, Республика Башкортостан, Зианчуринский район,**  
место нахождения юридического лица или его филиала, место жительства -  
**д. Трушино, ул. Дружбы, 12А**  
для индивидуального предпринимателя

Общее образование	
№ п/п	Уровень образования
1	2
1.	Основное общее образование

Распорядительный документ аккредитационного органа о государственной аккредитации <b>Приказ Управления по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан</b>  ( приказ/распоряжение) от « 02 » марта 2015 г. № 638	Распорядительный документ аккредитационного органа о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации <b>Приказ Управления по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан</b>  ( приказ/распоряжение) от « ___ » _____ 20__ г. № ____
--	---

**Начальник**  
(должность  
уполномоченного лица)

Подпись  
уполномоченного лица



**А.А. Ганеева**  
(фамилия, имя, отчество  
уполномоченного лица)



Серия 02А02      № 0000144

ЗАО «СВЕРЛО», Ижевск, 2014. Акт. Лицензия ФИС России № 05-05-01/008.

**Приложение № 3**  
к свидетельству  
о государственной аккредитации  
от « 02 » марта 2015 г. № 1415

**Управление по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан**  
наименование аккредитационного органа

**филиал муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения**  
(указываются полное наименование юридического лица или его филиала,  
**средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово**  
фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя),  
**начальная общеобразовательная школа д. Бикбау**

**муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан**

**453384, Республика Башкортостан, Зианчуринский район,**  
место нахождения юридического лица или его филиала, место жительства -  
**д. Бикбау, ул. Школьная, 34**  
для индивидуального предпринимателя

Общее образование	
№ п/п	Уровень образования
1	2
1.	Начальное общее образование

Распорядительный документ аккредитационного органа о государственной аккредитации <b>Приказ Управления по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан</b>  ( приказ/распоряжение) от « 02 » марта 2015 г. № 638	Распорядительный документ аккредитационного органа о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации <b>Приказ Управления по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан</b>  ( приказ/распоряжение) от « ____ » _____ 20__ г. № ____
--	--

**Начальник**  
(должность  
уполномоченного лица)

(подпись)  
уполномоченного лица

**А.А. Ганеева**  
(фамилия, имя, отчество  
уполномоченного лица)

М.П.

Серия 02A02

№ 0000145

МКО «СЕРВИС», Ижевск, 2011, г. - Лицензия ФИС России № 05-05-001/006

**Приложение № 4**  
к свидетельству  
о государственной аккредитации  
от « 02 » марта 2015 г. № 1415

**Управление по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан**  
наименование аккредитационного органа

**филиал муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения**  
(указываются полное наименование юридического лица или его филиала,  
**средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово**  
фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя),  
**начальная общеобразовательная школа д. Нижняя Бикберда**  
муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан

**453384, Республика Башкортостан, Зианчуринский район,**  
место нахождения юридического лица или его филиала, место жительства -  
**д. Нижняя Бикберда, ул. Центральная, 55**  
для индивидуального предпринимателя

Общее образование	
№ п/п	Уровень образования
1	2
1.	Начальное общее образование

Распорядительный документ аккредитационного органа о государственной аккредитации <b>Приказ Управления по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан</b> ( приказ/распоряжение) от « 02 » марта 2015 г. № 638	Распорядительный документ аккредитационного органа о переоформлении свидетельства о государственной аккредитации <b>Приказ Управления по контролю и надзору в сфере образования Республики Башкортостан</b> ( приказ/распоряжение) от « _____ » _____ 20 _____ г. № _____
--	--

**Начальник**  
(должность  
уполномоченного лица)

(подпись)  
уполномоченного лица



**А.А. Ганеева**  
(фамилия, имя, отчество  
уполномоченного лица)

Серия 02А02      № 0000146

МКО «СИБИРПУ», Новосибирск, 2014. А4. - Листов 4. ФНС России № 05-05-01/006.

Серия ЛО

№ 003951

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**ЛИЦЕНЗИЯ**№ ЛО-02-01-003706от 20 марта 2015 г.

На осуществление

*(указывается лицензируемый вид деятельности)***медицинская деятельность****(за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково")**

Виды работ (услуг), выполняемых (оказываемых) в составе лицензируемого вида деятельности, в соответствии с частью 2 статьи 12 Федерального закона «О лицензировании отдельных видов деятельности»:

*(указываются в соответствии с перечнем работ (услуг), установленным Положением о лицензировании соответствующего вида деятельности)***согласно приложению(ям)**

Настоящая лицензия предоставлена: *(указываются полное и (в случае, если имеется) сокращенное наименование (в том числе фирменное наименование), организационно-правовая форма юридического лица, фамилия, имя и (в случае, если имеется) отчество индивидуального предпринимателя, наименование и реквизиты документа, удостоверяющего его личность)*

**муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 с. Исянгулово муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан  
МОБУ СОШ № 1 с. Исянгулово**

Основной государственный регистрационный номер юридического лица  
(индивидуального предпринимателя) (ОГРН)**1020241042073**

Идентификационный номер налогоплательщика

**0222004077**



(указываются адрес места нахождения (место жительства — для индивидуального предпринимателя) и адреса мест осуществления работ (услуг), выполняемых (оказываемых) в составе лицензируемого вида деятельности)

**453380, Республика Башкортостан, Зианчуринский район, с. Исянгулово,  
ул. Советская, 2**

**Адреса мест осуществления деятельности согласно приложению (ям)**

Настоящая лицензия предоставлена на срок:

**Бессрочно** **ДО** \_\_\_\_\_ **г.**  
*(указываются в случае, если Федеральными законами, регулирующими осуществление видов деятельности, указанных в части 4 статьи 1 Федерального закона «О лицензировании отдельных видов деятельности», предусмотрен иной срок действия лицензии)*

Настоящая лицензия предоставлена на основании решения лицензирующего органа — приказа

от **20 марта 2015** г. № **868-Д**

Настоящая лицензия переоформлена на основании решения лицензирующего органа — приказа

от \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Настоящая лицензия имеет **1** приложение (приложения), являющееся её неотъемлемой частью на **1** листах.

**Министр**  
*(должность уполномоченного лица)*

*(подпись уполномоченного лица)*

**А. А. Бакиров**  
*(Ф.И.О. уполномоченного лица)*

М. П.

Серия ЛО

№015407

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к лицензии № ЛО-02-01-003706 от 20 марта 2015 г.

на осуществление

**медицинской деятельности**  
(за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра «Сколково»)

Выданной (наименование юридического лица с указанием организационно-правовой формы (Ф. И. О. индивидуального предпринимателя))

**муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 с. Исянгулово муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан**

Адреса мест осуществления лицензируемого вида деятельности, выполняемые работы, оказываемые услуги

**453380, Республика Башкортостан, Зианчуринский район, с. Исянгулово, ул. Советская, 2**

2. При оказании первичной, в том числе доврачебной, врачебной и специализированной медико-санитарной помощи организуются и выполняются следующие работы (услуги): 1) при оказании первичной доврачебной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях по: сестринскому делу в педиатрии.

Министр

(должность уполномоченного лица)

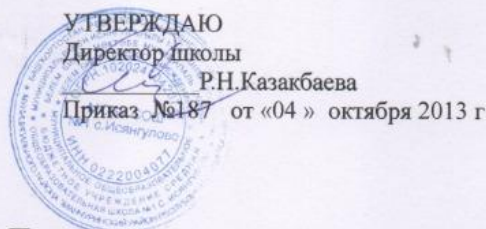
(подпись уполномоченного лица)

А. А. Бакиров

(Ф.И.О. уполномоченного лица)



Приложение является неотъемлемой частью лицензии



**Положение**

о филиалах муниципального общеобразовательного бюджетного  
 учреждения средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово  
 ООШ д.Трушино, НОШ д. Нижняя Бикберда, НОШ с.Бикбау  
 муниципального района Зианчуринский район  
 Республики Башкортостан

**1. Общие положения**

1.1. Филиалы муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан (далее — Филиалы), являются обособленным подразделением муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан (далее — Школа). Филиалы созданы Постановлением главы Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан (далее — Учредитель) от 08 мая 2013 года № 497 «О реорганизации МОБУ ООШ д.Трушино МР Зианчуринский район Республики Башкортостан».

Юридический адрес: 453380, Республика Башкортостан, Зианчуринский район, с.Исянгулово, ул. Советская, 2.

Фактический адрес:

453384, Республика Башкортостан, Зианчуринский район, д.Трушино, ул. Дружбы, 12 А.;

453384, Республика Башкортостан, Зианчуринский район, д.Нижняя Бикберда, ул. Центральная, 55;

453384, Республика Башкортостан, Зианчуринский район, с. Бикбау, ул. Школьная, 34;

1.2. Основным предметом деятельности Филиалов является реализация общеобразовательной программы начального общего, основного общего образования. Деятельность Филиалов направлена на:

— формирование современного уровня знаний и общей культуры обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания образовательной программы основного общего образования;

— воспитание у обучающихся гражданственности, патриотизма, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;

— укрепление здоровья обучающихся.

1.3. Филиалы в своей деятельности руководствуются Конституцией

Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона Республики Башкортостан от 01.07.2013 г № 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан», Постановлениями Правительства РФ, нормативно-правовыми актами Министерства образования и науки РФ и РБ, постановлениями Главы Администрации МР Зианчуринский район, приказами муниципального казенного учреждения «Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан», правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, а также Уставом, локальными актами Школы и настоящим Положением.

1.4.Право на ведение образовательной деятельности и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, Филиалы получают с момента выдачи лицензии.

1.5.Лицензирование, государственная аккредитация Филиалов Школы осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **2. Правовой статус Филиала**

2.1.Филиалы являются обособленным подразделением Школы, расположенным вне места ее нахождения.

2.2.Филиалы создаются, реорганизуются, переименовываются и ликвидируются Учредителем. Решение о переименовании, реорганизации и ликвидации Филиалов принимается Учредителем на основании ходатайства Совета или педагогического совета Школы.

2.3. Филиалы не являются юридическим лицом. Они действуют на основании настоящего Положения, принятого Советом Школы, утвержденного руководителем школы, Устава Школы и других нормативно-правовых актов Школы. Заведующий Филиалом действует на основании доверенности, выданной директором Школы.

2.4.Филиал по согласованию с Учредителем наделяется имуществом Школы, закрепленным за ней Учредителем на праве оперативного управления.

## **3. Организация деятельности Филиала**

3.1.Количество классов в Филиалах определяется в зависимости от санитарных норм, имеющихся условий для осуществления образовательной деятельности и с учетом потребностей сельского поселения.

3.2.Условия приема в первый класс, 2- 4-й классы, 5 - 9 классы Филиалов регламентируются Уставом Школы.

3.3.Прием обучающихся в Филиал для обучения и воспитания оформляется приказом по Школе. Процедура приема регламентируется правилами приема в Школу, которые не могут противоречить действующему законодательству, Уставу Школы.

3.4.Школа с учетом интересов родителей (законных представителей) обучающихся Филиала и по согласованию с Учредителем может открывать группы продленного дня, классы компенсирующего обучения, а также специальные (коррекционные) классы для обучающихся с отклонениями в развитии при наличии условий для коррекционной работы и финансирования. Перевод (направление) обучающихся в специальные (коррекционные) классы, а также группы и классы компенсирующего обучения осуществляются только с согласия родителей (законных представителей) и по заключению психолога – медико - педагогической комиссии.

Филиал при организации работы специальных (коррекционных) классов руководствуется Типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии.

3.5. Медицинское обслуживание обучающихся обеспечивается медицинским работником фельдшерского пункта.

3.6 В Филиале организовано одноразовое питание обучающихся за счет средств родителей (законных представителей) и средств, выделяемых из местного бюджета. Ответственным за организацию питания обучающихся является заведующий Филиалом.

#### **4. Организация образовательной деятельности**

4.1. Филиалы осуществляют образовательную деятельность в соответствии с общеобразовательной программой начального общего образования, нормативный срок освоения которой — четыре года, основного общего образования, нормативный срок освоения которой — пять лет. Содержание начального и основного общего образования в Филиалах определяется основными образовательными программами, разрабатываемыми и реализуемыми Школой на основе федеральных государственных образовательных стандартов и примерных образовательных программ.

4.2. Задачами основного общего образования являются воспитание и развитие обучающихся, овладение ими основными навыками учебной деятельности, элементами теоретического мышления, навыками самоконтроля, культурой поведения и речи, основами личной гигиены и здорового образа жизни. Основное общее образование является базой для получения среднего общего образования.

4.3. На базе Филиалов Школы могут реализовываться дополнительные образовательные программы и оказываться дополнительные образовательные услуги, в том числе и платные, не включенные в перечень основных общеобразовательных программ.

4.4. Организация образовательной деятельности в Филиалах по общеобразовательной программе основного общего образования регламентируется годовым учебным планом и годовым календарным учебным графиком Школы, а также расписанием занятий, разработанными Филиалами и утвержденными директором Школы.

4.5. При необходимости Филиалом могут быть самостоятельно разработаны годовой учебный план и годовой календарный учебный график, отличные от аналогичных документов Школы, которые утверждаются директором Школы в установленном порядке.

4.6. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом — не менее 8 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

4.7. Система оценивания, формы, порядок и периодичность промежуточной аттестации осуществляются Филиалом в соответствии с Уставом и локальными актами Школы.

4.8. Деятельность обучающихся в свободное от занятий время организуется с учетом особенностей состояния их здоровья и интересов. Она направлена на удовлетворение их потребностей, в том числе познавательных, творческих, физиологических (сон, питание, отдых, пребывание на свежем воздухе и др.), а также

потребности в общении.

## **5. Управление Филиалами**

5.1. Управление Филиалами осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, Уставом Школы и Положением о Филиале. Оно строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления является общее собрание педагогического коллектива Филиала и родительский комитет, которые в своей деятельности руководствуются соответствующими положениями. Данные органы самоуправления входят в состав общего собрания педагогического коллектива Школы и общешкольного родительского комитета.

5.2. Общее руководство Филиалом в соответствии с Уставом осуществляет руководитель Школы, который:

- утверждает штатное расписание Филиала;
- назначает по согласованию с Учредителем заведующего Филиалом;
- осуществляет прием на работу работников Филиала в соответствии со штатным расписанием, заключение с ними трудовых договоров, увольнение (расторжение) трудовых договоров;
- применяет к сотрудникам Филиала меры поощрения и взыскания в соответствии с трудовым законодательством и локальными актами Школы;
- утверждает настоящее положение, изменения и дополнения к нему;
- организует проведение тарификации и аттестации работников Филиала;
- по результатам тарификации и аттестации работников Филиала устанавливает ставки заработной платы и должностные оклады работникам в пределах фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством;
- устанавливает надбавки и доплаты к должностным окладам и ставкам заработной платы работников;
- организует повышение квалификации работников Филиала;
- наделяет Филиал по согласованию с Учредителем имуществом Школы, закрепленным за ней Учредителем на праве оперативного управления;
- обеспечивает контроль сохранности и эффективного использования выделенного имущества и земельного участка, находящегося в постоянном (бессрочном) пользовании;
- осуществляет прием и отчисление обучающихся Филиала;
- издает приказы и распоряжения, обязательные для всех работников и обучающихся Филиала.

5.3. Непосредственное управление Филиалом осуществляет заведующий Филиалом, назначаемый директором Школы по согласованию с Учредителем. Заведующий Филиалом:

- на основании доверенности, выданной руководителем Школы, осуществляет полностью или частично правомочия юридического лица;
- организует образовательную деятельность в Филиале;
- оказывает содействие администрации Школы в осуществлении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
- обеспечивает соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности в Филиале;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических и иных установленных

законодательством нормативов при осуществлении образовательной деятельности в Филиале, в том числе при использовании находящегося в постоянном (бессрочном) пользовании земельного участка;

— совместно с администрацией Школы осуществляет подготовку Филиала к началу учебного года и отопительному сезону;

— обеспечивает организацию питания обучающихся.

5.4. В целях обеспечения соблюдения прав граждан на образование, участия родителей обучающихся в управлении Филиалом Школы, оказания помощи педагогическому коллективу Филиала в воспитании и обучении подрастающего поколения избирается родительский комитет Филиала, который входит в состав общешкольного родительского комитета Школы. Родительский комитет Филиала является выборным органом общественного объединения родителей (законных представителей) обучающихся. В состав родительского комитета Филиала входит по одному представителю от родителей (законных представителей) каждого класса, избранному на классном родительском собрании. Родительский комитет взаимодействует с Советом Школы, педагогическим советом Школы, администрацией Школы и органами ученического самоуправления. Представители родительского комитета Филиала могут участвовать в работе педагогического совета Школы с правом совещательного голоса. Один из членов родительского комитета Филиала входит в состав Совета Школы.

5.5. Учителя Филиала входят в состав педагогического совета и методического объединения учителей Школы.

## **6. Права и обязанности работников и обучающихся Филиала**

6.1. Права, социальные гарантии и льготы работников Филиала определяются Уставом Школы, трудовым договором, условия которого не могут противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации.

6.2. Права и обязанности обучающихся Филиала определяются Уставом Школы, положением о правах и обязанностях обучающихся Школы, в соответствии с которыми обучающиеся Филиала

6.2.1. имеют право на:

— обучение по индивидуальному учебному плану, ускоренный курс обучения, которые регламентируются Уставом и другими локальными актами Школы;

— получение дополнительных образовательных услуг;

— участие в жизни Филиала и Школы в формах, определенных Уставом Школы;

— уважение человеческого достоинства, свободу совести и информации, свободное выражение собственных взглядов и убеждений;

6.2.2. обязаны:

— соблюдать Устав Школы, решения органов самоуправления и приказы руководителя Школы;

— добросовестно учиться;

— бережно относиться к имуществу Филиала;

— уважать честь и достоинство других участников образовательного процесса;

— соблюдать правила поведения обучающихся;

— выполнять законные требования работников Филиала;

— соблюдать требования к повседневной одежде обучающихся, принятой на общешкольном родительском собрании.

### 6.3. Запрещается:

- применение методов физического и психического насилия по отношению к обучающимся Филиала;
- привлечение обучающихся Филиала без их согласия и согласия родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой;
- принуждение обучающихся Филиала к вступлению в общественные, общественно-политические организации (объединения), движения, партии, а также принудительное привлечение их к деятельности этих организаций и к участию в агитационных кампаниях и политических акциях.

6.4. Родители (законные представители) обучающихся пользуются правами и исполняют обязанности, которые закреплены в Уставе Школы.

### **7. Имущество и средства Филиала**

7.1. Филиал имеет имущество, необходимое для организации и осуществления образовательного процесса, которое учитывается Школой на отдельном балансе.

7.2. Расходы на текущий и капитальный ремонт Филиала в рамках закрепленного имущества несет Учредитель.

### **8. Ликвидация (реорганизация) Филиала**

8.1. Ликвидация (реорганизация) Филиала производится Учредителем в соответствии с действующим законодательством.

8.2. При ликвидации (реорганизации) Филиала Учредитель берет на себя ответственность за перевод обучающихся в Школу после согласования с их родителями (законными представителями).

Рассмотрено и принято решением педагогического совета,  
протокол №1 от 28.08.2013 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

Казакбаева Р.Н.

Приказ № 187 от 04.10.2013 г.



## Положение

о филиале МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово детский сад «Радуга»  
д. Нижняя Бикберда МР Зианчуринский район Республики Башкортостан

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует деятельность филиала муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 с. Исянгулово детский сад «Радуга» д. Нижняя Бикберда муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан (далее Филиал), созданного на основании постановления Администрации муниципального района Зианчуринский район № 497 от 08.05.2013 года.

## 1.2. Наименование Филиала:

- филиал муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 с. Исянгулово детский сад «Радуга» д. Нижняя Бикберда муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан .

1.3. Юридический адрес филиала: 453380, Республика Башкортостан, Зианчуринский район, с. Исянгулово, ул. Советская, 2

Фактический адрес филиала: 453384, Республика Башкортостан, Зианчуринский район, д. Нижняя Бикберда, ул. Центральная, 55

1.4. Филиал является обособленным подразделением муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 с. Исянгулово МР Зианчуринский район РБ.

1.5. Филиал не является юридическим лицом, и действуют на основании Устава учреждения и настоящего Положения, утвержденного руководителем учреждения. Имущество Филиала учитывается на его отдельном балансе, являющимся частью свободного баланса учреждения.

1.6. Филиал в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Республики Башкортостан, федеральным законом от 29.12.12 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом от 1.07.2013 г. № 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан», указами и распоряжениями Президента РФ, Главы РБ, постановлениями и распоряжениями Главы Администрации муниципального района Зианчуринский район, Уставом и локальными актами МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово МР Зианчуринский район.

## 2. Предмет, цели и виды деятельности

2.1. Предметом деятельности Филиала по реализации дошкольного образования является формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств с учетом возрастных и индивидуальных особенностей, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста.

2.2. Основная цель деятельности Филиала - создание условий для реализации гарантированного права детей дошкольного возраста на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, осуществления присмотра, ухода и оздоровления детей дошкольного возраста.

2.3. Основными видами деятельности Филиала являются:

2.3.1. Реализация образовательной программы дошкольного образования.

2.3.2. Оказание услуги по содержанию детей дошкольного возраста (присмотр, уход и оздоровление детей).

2.4. Дополнительными видами деятельности Филиала являются:

2.4.1. Реализация дополнительных общеразвивающих программ.

2.4.2. Реализация дополнительных общеобразовательных программ, в том числе адаптированных общеобразовательных программ, индивидуальных программ реабилитации детей-инвалидов.

2.4.3. Оказание услуг, сопровождающих образовательную деятельность.

2.4.4. Оказание физкультурно-оздоровительных услуг.

2.4.5. Организация питания воспитанников.

2.4.6. Организация подвоза воспитанников

2.4.7. Предоставление информационных ресурсов.

2.5. Филиал вправе вести деятельность, приносящую доход, предусмотренную Уставом учреждения.

2.6. Филиал обеспечивает воспитание, обучение и развитие, а также присмотр, уход и оздоровление детей в возрасте от 1,5 до 7 лет.

## 3. Образовательная деятельность

3.1. Содержание образования определяется образовательными программами, разрабатываемыми, принимаемыми и реализуемыми детским садом на основе федеральных государственных образовательных стандартов.

3.2. Образовательная программа дошкольного образования разрабатывается в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, а также примерной основной образовательной программой дошкольного образования, которая определяет содержание обязательной части образовательной программы дошкольного образования.

3.3. Филиал осуществляет образование детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной образовательной программой Учреждения с учетом особенностей психофизического развития и возможностей воспитанников.

3.4. Филиал может реализовывать дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные общеобразовательные программы и оказывать дополнительные образовательные услуги с учетом потребностей семьи и на основе договора, заключаемого между учреждением и родителями (законными представителями).

3.5. Обучение и воспитание в Филиале ведется на башкирском языке.

3.6. Прием детей осуществляется на основании следующих документов:

- заявление от родителей (законных представителей);
- заверенная копия свидетельства о рождении ребёнка;
- медицинская справка установленного образца о состоянии здоровья ребенка;
- документ, удостоверяющий личность одного из родителей (законных представителей).

3.7. Дети с ограниченными возможностями здоровья принимаются в детский сад по заключению психолого-медико-педагогической комиссии.

3.8. При приеме детей в детский сад заключается договор между детским садом и родителями (законными представителями) ребёнка, включающий в себя взаимные права, обязанности и ответственность сторон.

3.9. Зачисление в дошкольную группу Филиала осуществляется приказом руководителя учреждения.

3.10. Режим работы детского сада устанавливается юридическим лицом и является следующим:

- рабочая неделя - пятидневная;
- выходные дни - суббота, воскресенье;
- праздничные дни - в соответствии с законодательством РФ и РБ;
- режим работы групп – 9 часов;
- часы работы: с 8.00 до 17.00

3.11. Допускается кратковременное посещение детьми детского сада по согласованию и договору между детским садом и родителями (законными представителями) с предоставлением медицинской справки о состоянии здоровья ребёнка.

3.12. Установление платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за содержание ребенка в группе детей дошкольного возраста Филиала, производится в соответствии с законодательством РФ и РБ.

3.13. Отчисление воспитанников из дошкольной группы Филиала может производиться в следующих случаях:

- по заявлению родителей (законных представителей) ребенка.
- по медицинским показаниям.

3.14. Отчисление воспитанников оформляется путем расторжения договора с родителями (законными представителями).

#### 4. Участники образовательной деятельности

4.1. Участниками образовательной деятельности Филиала являются дети, их родители (законные представители) и педагогические работники.

4.2. Все участники образовательной деятельности пользуются равными правами в пределах действующего законодательства и Устава.

4.3. Права и обязанности воспитанников, их родителей (законных представителей), педагогических и иных работников Филиалов определяются законодательством

Российской Федерации, Уставом учреждения и иными локальными актами , принятыми в установленном порядке.

#### 5. Управление Филиалом

5.1. Управление Филиалом строится на принципах единоначалия и самоуправления, обеспечивающих государственно-общественный характер управления. Органы учреждения, обеспечивающие государственно-общественный характер управления, определяются законодательством Российской Федерации, Уставом учреждения.

5.2. Непосредственное управление филиалом, являющегося структурным подразделением учреждения, осуществляется прошедшей соответствующую аттестацию заведующей, назначенной руководителем. Права и обязанности заведующей Филиалом определяются Доверенностью, выданной руководителем учреждения.

5.3. Порядок комплектования персонала Филиала регламентируется действующим законодательством Российской Федерации, Уставом учреждения.

5.4. Для работников Филиала работодателем является МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово.

5.5. Трудовые отношения работников Филиала и учреждения регулируются трудовым договором. Условия трудового договора не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

5.6. Лица принимаемые на работу в Филиал, знакомятся с Уставом учреждения, настоящим Положением, иными локальными актами Учреждения.

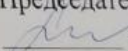
#### 6. Финансово-хозяйственная деятельности

6.1. Учреждение самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность Филиала как обособленного подразделения в пределах имеющихся финансовых средств.

#### 19. Заключительные положения

6.1. Реорганизация, ликвидация Филиала может быть осуществлена по основаниям и в порядке , установленном гражданским законодательством.

Рассмотрено и принято решением педагогического совета,  
протокол №1 от 28.08.2013 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
 Горбанёва Р.М.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор школы  
 Итбаева Э. Р.  
Приказ № 5 от 14.01.2022г.



Положение о порядке установления  
дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам  
МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово с учетом оценки эффективности их  
деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам МОБУ СОШ №1 с.Исянгулово и филиалов (далее — Учреждение) с учетом оценки эффективности их деятельности (далее — Положение) разработано в целях повышения качества работы педагогических работников Учреждения (далее - работников), развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности, обеспечения зависимости размеров стимулирующей части фонда оплаты труда от результатов деятельности педагогического работника Учреждения, и определяет механизм и процедуру распределения стимулирующего фонда для педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей (критериев) оценки эффективности их деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Республики Башкортостан от 01.07.2013 № 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан»;
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р;
- Приказом Минтруда России от 13.05.2013 г. № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятия по обеспечению федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»;
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АК-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

1.3. Настоящее Положение рассмотрено и принято на педагогическом совете

учреждения.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок установления дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам.

1.5. Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности работников:

1. получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности работников на основе оценки эффективности их деятельности;
2. выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности работников, согласно полученным данным;
3. проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной деятельности.

1.6. Источником установления дополнительных стимулирующих выплат является экономия по фонду оплаты труда Учреждения.

## 2. Основные понятия

2.1. *Эффективный контракт* - это трудовые отношения с работником, построенные на конкретизации его должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей (критериев) оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2 *Эффективность деятельности* — это деятельность работника, характеризующаяся целенаправленным достижением ожидаемого (максимального) результата труда, цели трудовой деятельности или степенью приближения к ней; результативность.

2.3. *Показатели (критерии) эффективности деятельности* (далее — показатели) - это количественные и качественные характеристики труда работника, которые используются для планирования и оценки его деятельности за какой-либо период времени (год, квартал, месяц, четверть) или при выполнении установленного объема работы либо задачи. Одним словом, результаты труда работника выражаются показателями, характеризующими количество, качество, полноту и своевременность выполнения возложенных на него обязанностей.

2.4. *Оценка эффективности деятельности* - это один из видов деятельности по управлению персоналом, направленный на определение на основании утвержденных показателей уровня эффективности выполнения работы, оцениваемым работником.

## 3. Виды стимулирующих выплат

3.1.В Учреждении устанавливаются следующие виды дополнительных стимулирующих выплат стимулирующего характера:

- дополнительные стимулирующие выплаты, которые могут устанавливаться за определенный настоящим ежемесячно, ежеквартально, на конец года либо иной период, установленный настоящим Положением.

3.2. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются согласно утвержденным Учреждением показателям (критериям) эффективности деятельности педагогических работников за высокую результативность работы, успешное выполнение более сложных работ, работ не связанных с должностными обязанностями, высокое качество и другие качественные показатели труда конкретного работника Учреждения.

#### 4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по установлению дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам (далее - комиссия) в составе членов первичной профсоюзной организации Учреждения, членов администрации Учреждения, руководителей школьных методических объединений, а также иных педагогических работников.

4.2. Комиссия действует на основании настоящего Положения, утвержденного приказом руководителя Учреждения, согласованного с первичной профсоюзной организацией.

4.3. Председателем комиссии является заместитель директора по УВР, который несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации. Комиссия вправе выбрать секретаря из состава членов комиссии.

4.4. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов и оформляются протоколом. В случае, если голоса распределились поровну, решающим является решение председателя комиссии, который, как правило, голосует последним. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

4.5. В установленные приказом руководителя Учреждения сроки (не менее, чем за две недели до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию заполненные собственноручно оценочные листы (Приложение №1, 2, 3, 4), содержащие самооценку показателей эффективности деятельности, с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

4.6. Педагогические работники Учреждения несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

4.7. Определяются следующие отчетные периоды, за которые комиссией устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты:

1) 1 квартал - январь, февраль, март, – итоги районных и региональных предметных олимпиад, третьей четверти, профессиональных конкурсов.

– 2 квартал — апрель, май, июнь – итоги четвертой четверти, промежуточной аттестации года, участие в общественной жизни образовательного Учреждения, итоги ГИА и ЕГЭ.

– 3 квартал — июль, август, сентябрь - трудоустройство обучающихся 9,11 классов, итоги лагерей дневного пребывания, итоги работы на пришкольном участке.

– 4 квартал — октябрь, ноябрь, декабрь — итоги второй четверти, итоги школьных и районных олимпиад, участие обучающихся в научно-исследовательской деятельности, школьный этап конкурса «Учитель года», итоги участия в профессиональных конкурсах.

4.8. Результаты работы педагогического работника за предшествующий отчетный период являются основанием для дополнительных стимулирующих выплат в течение следующего отчетного периода или по окончании установленного срока. Корректировка размера дополнительных стимулирующих выплат может производиться ежеквартально или по полугодиям по заявлению педагогического работника.

4.9. Комиссия в срок, установленный приказом руководителя Учреждения не позднее 15 числа первого месяца следующего отчетного периода, проводит на основе представленных копий документов и оценочного листа экспертную оценку эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период в соответствии с утвержденными руководителем учреждения и согласованным с первичной профсоюзной организацией показателями эффективности деятельности.

4.10. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе эффективности деятельности педагогического работника в графе «Результаты экспертной оценки комиссии». Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

4.11. Для определения размера стимулирующих надбавок комиссия устанавливает каждому педагогическому работнику персональный повышающий коэффициент в следующем порядке.

4.11.1 Комиссия производит подсчет баллов в оценочном листе педагогического работника, взяв за основу баллы в графе «Результаты экспертной оценки комиссии», по максимально возможному количеству показателей (критериев) каждого педагогического работника за отчетный период. При этом оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами комиссии и доводится для ознакомления под подпись педагогу.

4.11.2 Педагогическому работнику, набравшему наибольшее количество баллов, устанавливается наибольший персональный коэффициент, равный 0,5.

4.11.3 Персональный повышающий коэффициент остальных педагогических работников рассчитывается исходя из суммы набранных ими баллов пропорционально сумме баллов педагогического работника, которому установлен персональный повышающий коэффициент равный 0,5.

*Например, сумма баллов педагогического работника А, набравшего максимальное количество баллов, равна 120 баллам (из возможных 150). Данному работнику А устанавливается ППК — 0,5.*

*Сумма баллов педагогического работника Б равна 105 баллам.*

*Следовательно, работнику Б будет установлен следующий персональный повышающий коэффициент:*

$$120 = 0,5$$

$$105 = x$$

$$x = (105 * 0,5) / 120$$

$$x = 0,43$$

4.11.4 Для определения денежной составляющей 1 (одного) коэффициента вычисляется общая сумма коэффициентов всех педагогических работников. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму коэффициентов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного коэффициента.



4.11.5 Для определения суммы дополнительных стимулирующих выплат педагогического работника денежный эквивалент 1 коэффициента (см. п. 4.11.4.) умножается на персональный повышающий коэффициент (см. пп. 4.11.2., 4.11.3.) данного педагогического работника.

4.11.6 На основании протокола комиссии директор Учреждения в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении дополнительных стимулирующих выплат и направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

## 5. Показатели, влияющие на уменьшение размера дополнительных стимулирующих выплат.

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска; либо указанным работникам дополнительные стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени;

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, невыполнение должностных обязанностей, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения, нарушения законодательства РФ и РБ в сфере образования, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

- полностью или частично при невыполнении показателей (критериев) данного

Положения.

5.2 Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению комиссии.

Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в школе. Уволенным работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за последний отчетный период, если своевременно предоставлен оценочный лист.

## 6. Порядок подачи апелляции

6.1 В случае несогласия педагогического работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

6.2 Комиссия обязана в течение следующего дня за днем получения заявления об апелляции, рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию педагогического работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

6.3 В случае не согласия с разъяснением комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения (при наличии), в соответствии со статьей 382 Трудового Кодекса Российской Федерации, или оспорить в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

#### 7. Порядок и сроки хранения документации

7.1 Протоколы и иные документы комиссии хранятся у руководителя Учреждения в течение 5 лет в составе школьной документации.

#### 8. Заключительные положения

8.1 Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

8.2 При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор Учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, издав соответствующий приказ.

8.3 Основанием для внесения изменений и дополнений в настоящее Положение могут быть изменения условий работы Учреждения, включая изменение уставных документов, изменение законодательства, а также предложения педагогического коллектива.

8.4 Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения рассматриваются на педагогическом совете, оформляются в установленном порядке и согласовываются с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

8.5 Настоящее Положение вступает в силу с 14 января 2022 года.

Рассмотрено и принято на заседании педагогического совета,  
протокол № 4 от 13.01.2022 г.

**Оценочный лист  
 Результаты деятельности учителей**

**ФИО** \_\_\_\_\_ -учитель\_\_\_\_\_

**Образование** \_\_\_\_\_

**Стаж** \_\_\_\_\_

**Квалификационная категория** \_\_\_\_\_

**Почетное звание, награды** \_\_\_\_\_

**Класс, в котором преподается предмет** \_\_\_\_\_

Показатели (критерии)		Шкала	Максимальное число баллов по критериям (расписать каждый балл, за что)							
<b>1. Результативность деятельности педагогического работника по формированию предметных знаний и компетенций.</b>										
			I (январь, февраль, март)		II (апрель, май, июнь)		III (июль, август, сентябрь)		IV (октябрь, ноябрь, декабрь)	
			(Баллы) самооценка	(Баллы) результаты экспертной оценки комиссии	Баллы самооценка	(Баллы) результаты экспертной оценки комиссии	Баллы самооценка	(Баллы) результаты экспертной оценки комиссии	Баллы самооценка	(Баллы) результаты экспертной оценки комиссии
1.1	Качество обучения по учебным программам (Оценивается усреднённый показатель качества знаний всех обучающихся каждого учителя по результатам полугодий, административных и срезовых работ различного уровня (школьных, районных и т.д.)	- По предметам первой категории сложности (русский язык и лит-ра, математика, иностранный язык, физика, химия, родной язык и лит-ра): 60%-100% - 10 баллов; 40%-59% - 8 баллов; 25%-39% - 6 баллов; - По предметам второй категории								

		<p>сложности (история, природоведение, география, биология, информатика): 70%-100% - 10 баллов; 60%-69% - 8 баллов; 55%-59% - 6 баллов; 50%-54% - 4 балла</p> <p>- По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, черчение, физкультура, технология): 90%-100% - 5 баллов; 80%-89% - 4 балла; 70%-79% - 3 балла; 60%-69% - 2 балла</p>								
1.2	<p>Результаты итоговой аттестации</p> <p>а) ЕГЭ в 11-х классах; б) ОГЭ в 9-х классах</p>	<p>В зависимости от количества обучающихся, сдавших экзамен: До 5 об-ся – 4 балла за ОГЭ 4 балла за ЕГЭ 6-10 об-ся– 6 баллов 11-15 об-ся – 8 баллов и более – 10 баллов</p>								
1.3	<p>Обеспечение обязательности общего образования. Пропуски без уважительной причины.</p>	<p>Отсутствие – плюс 3 балла</p>								
<p><b>2. Результативность деятельности педагогического работника по формированию ключевых компетенций, социально значимого опыта и организационно-воспитательной деятельности</b></p>										
2.1	<p>Участие обучающихся в предметных или иных конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях</p>	<p><u>Зональный на уровне района</u> – победитель -3 балла, призер – 2 балла, участие – 1 балл; <u>районный уровень</u> – победитель-4 балла; призер-3 балла; участие – 1 балл <u>зональный на уровне региона</u> – победитель – 9 баллов, призер – 7 баллов; участие – 2 балла. <u>региональный уровень</u> – победитель-10 баллов; призер-8 баллов; участие - 3 балла; <u>всероссийский уровень</u> – победитель-30 баллов; призер-20 баллов; участие - 10 баллов;</p>								

2.2	ВОШ	<u>районный уровень-</u> победитель-9 баллов; призер-7 баллов; участие - 3 балла; <u>региональный уровень –</u> победитель-15 баллов; призер-12 баллов; участие - 5 баллов; <u>всероссийский уровень –</u> победитель-50 баллов; призер-45 баллов; участие -15 баллов;							
2.3.	Дистанционные олимпиады, конкурсы.	участие - от 1 до 10 – 3 балла; от 10 и более – 7 баллов							
2.4	Наличие завершенных образовательных, учебно-исследовательских, социальных, творческих и иных проектов обучающихся, МАН.	<b><u>Очные:</u></b> <u>районный уровень-</u> победитель-15 баллов; призер-10 баллов; участие - 5 балла; <u>региональный уровень –</u> победитель-25 баллов; призер-20 баллов; участие - 5 баллов; <u>всероссийский уровень –</u> победитель-50 баллов; призер-45 баллов; участие -15 баллов; <b><u>Дистанционные:</u></b> <u>региональный уровень –</u> победитель-10 баллов; призер-8 баллов; участие - 5 баллов; <u>всероссийский уровень –</u> победитель-35 баллов; призер-25 баллов; участие -10 баллов; <u>международный уровень-</u> победитель-45 баллов; призер-35 баллов; участие -15 баллов;							
2.5	Творческие конкурсы	<u>районный уровень-</u> победитель-3 балла; призер-2 балла; участие - 1 балл; <u>региональный уровень –</u>							

		победитель-5 баллов; призер-3 балла; участие - 1 балл; <u>всероссийский уровень</u> – победитель-15 баллов; призер-10 баллов; участие -5 баллов; <u>международный уровень</u> - победитель -20 баллов; призер – 15 баллов; участие – 10 баллов.								
<b>3. Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника.</b>										
3.1	Количество открытых учебных занятий в рамках (уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов, в том числе в рамках предметной декады, РМО, ЗМО ), демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, коррекционно-развивающих методов и приемов работы.	5 баллов за каждое проведенное мероприятие в качестве организатора,  2 балла за помощь в проведении мероприятия								
3.2	Научно-методические публикации	5 баллов за каждую публикацию								
3.3	Презентация собственной педагогической деятельности (участие педагога в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней; учебно-методические публикации)	Очное или онлайн – 5 баллов; Дистанционное – 3 балла.								
3.4	<u>Участие в конкурсе «Учитель года»</u> Школьный Муниципальный Региональный <u>Группа поддержки</u>	Участие      Призер      Победитель 1,              2,              3 5,              8,              10 10,             15,             20 Муниципальный – 5 баллов, региональный – 10 баллов								
3.5	Обобщение собственного педагогического опыта.	Наличие + 2 балла								
3.6	Количество конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений и т.д.) по вопросам, связанным с организацией, осуществлением и оценкой результативности образовательного	Выступление на пед. совете : докладчик – 3 балла, содокладчик – 1 балл Выступление на ШМО - 1 балл Выступление на РМО, ЗМО - 3 балла								

	процесса.	Другие выступления – 2 балла.									
3.7	Деятельность в составе экспертных комиссий (групп и др.)	За каждое привлечение по приказу – 2 балла									
3.8	Участие в конкурсах на лучшую авторскую разработку электронных учебно-методических материалов с применением электронного обучения	на муниципальном уровне – 5 баллов; на региональном уровне – 7 баллов; на всероссийском уровне – 9 баллов; на международном уровне – 11 баллов									
3.9	Публикация опыта работы по применению электронного обучения на образовательных порталах СМИ, периодических изданиях.	на муниципальном уровне – 5 баллов; на региональном уровне – 7 баллов; на всероссийском уровне – 9 баллов; на международном уровне – 11 баллов.									
3.10	Применение в образовательном процессе электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ДОТ)	Проведение – 2 балла									
3.11	Повышение квалификации (курсы по приказу Мин.образования)	Наличие – 2 балла									
3.12	Наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ, РФ (учитывается 1 из них)	Наличие – 2 балла									
3.13	Участие в методических (очных, заочных) семинарах, вебинарах, мастер-классах (по приказу Мин.образования)	Наличие – 2 балла									
<b>4. Результативность деятельности учителя по реализации программ коррекционно- развивающей работы</b>											
4.1	Наличие программ коррекционно-развивающей работы на каждого обучающегося	Наличие – 3 балла									
4.2	Качественное ведение дневников индивидуального сопровождения учащихся ( по результату контроля)	Наличие – 2 балла; Отсутствие – минус 1 балл.									
<b>5. Результативность воспитательной деятельности педагогического работника</b>											
5.1	Участие в общешкольных мероприятиях (вечера, концерты,	Участие - 2 балла Организатор – 5 баллов									

	экологические экскурсии)												
<b>6. Общая организация работы учителя</b>													
6.1	Наличие классного руководства - 2-3,6-8,10 классы - 1-5, 9, 11 классы - Набор в 1 класс (1 раз.Сентябрь)	3 балла 4 балла 2 балла											
6.2	Организация экскурсий, поездок	Однодневные экскурсии – по 3 балла каждому ответственному по приказу учителю; многодневные экскурсии – по 5 баллов каждому ответственному по приказу учителю											
6.3	Организация дежурства в школе	Оценка «5» – 3 балла Оценка «4» – 2 балла Оценка «3» – 1 балл											
6.4	Работа в центре с дневным пребыванием	Начальник - 10 баллов Воспитатель - 5 баллов Инструктор - 2 балла											
6.5	Работа организаторами ЕГЭ, ОГЭ ( в т.ч. пробные), ИС-9, ИС-11	1 экзамен - 2 балла											
6.6	Ведение консультаций по предмету	2 балла за каждый предмет (после уроков)											
6.7	Состояние учебного кабинета (сохранность мебели, озеленение, эстетическое оформление)	От 0 до 3 баллов											
6.8	Участие в проведении ремонтных работ (очистка снега, побелка, покраска и другие виды работ)	От 5 до 15 баллов											
6.9	Своевременное заполнение строгой отчетности 1- заполнение электронных журналов 2- личные дела обучающихся (1 раз в конце учебного года) 3- рабочие программы по предметам (1 раз в начале учебного года) 4- план воспитательной работы (1 раз в начале учебного года)	Своевременное – 1 балл за каждый пункт Несвоевременное – 0 баллов											
6.10	Предоставление планов и анализа работы ШМО	Своевременное – 2 балла											
6.11	Своевременное предоставление и ведение документации по ВПР, РПР, ОГЭ и ЕГЭ учителями-предметниками и классными руководителями.	До 5 баллов											



6.12	Оформление общешкольной документации (протоколы), ведение сайта	5 баллов								
6.13	Участие в подписной кампании профсоюз	По 2 балла за каждое педагогическое издание 2 балла								
Итого баллов										
С баллами ознакомлен(а)										
Дата заполнения:										

Приложение  
к Положению о порядке установления  
дополнительных стимулирующих  
выплат педагогическим работникам  
с учетом оценки эффективности их  
деятельности, утвержденного  
приказом МОБУ СОШ№1 с.Исянгулово  
от 14 января 2022 г №6

**Оценочный лист**  
**результативности деятельности педагога-библиотекаря**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_ **библиотекаря** \_\_\_\_\_

образование:

стаж:

квалификационная категория:

почетное звание, награды:

Результаты деятельности за оцениваемый период

№ п/ п	Показатели	Критерии	Самооценка				Результаты экс. оценки комиссии			
1.	Формирование библиотечного фонда	Комплектование библиотечного фонда – <i>1 балла</i> Своевременное очищение библиотечного фонда от устаревшей литературы – <i>2 балла</i> Своевременный прием, техническая обработка и регистрация новых поступлений – <i>1 балл</i> максимальное количество баллов <i>4 балла</i>								
2.	Формирование заказа на учебники и учебные пособия	Федеральный заказ – <i>2 балла</i> Республиканский заказ – <i>1 балла</i> <i>максимальное количество баллов 3 балла</i>								

3.	Работа по сохранности библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников - 1 раз в полугодие – <i>1 балла</i> - в каждой четверти – <i>2 балла</i> - работа с задолжниками – <i>1 балла</i> <i>балла максимальное количество баллов</i> <i>3 балла</i>								
4.	Оформление библиотеки	- книжные выставки – <i>1 балла</i> - правильная расстановка фонда на стеллажах – <i>1 балла</i> - эстетическое оформление – <i>1 балла</i> <i>максимальное количество баллов</i> <i>3 балла</i>								
5.	Формирование папок	- папки по творчеством писателей – <i>1 балла</i> - папки тематические – <i>1 балла</i> <i>максимальное количество баллов</i> <i>2 балла</i>								
6.	Индивидуальная и массовая работа с обучающимися	- рекомендательная беседа при выдаче книг – <i>1 балла</i> - беседы о прочитанном – <i>1 балла</i> - массовая работа (ответственный) – <i>1 баллов</i> - массовая работа (участие) – <i>1 балла</i> - библиотечные уроки – <i>1 балла</i> - конкурсы (подбор стихов, рисунков) – <i>1 балл</i> - библиографические справки - <i>1 балла</i> - работа с активом библиотеки - <i>1 балла</i> <i>максимальное количество баллов</i> <i>3 балла</i>								
7.	Методическая работа	- руководитель РМО – <i>3 балла</i> - руководитель ЗМО – <i>2 балла</i> - составление сценария – <i>1 баллов</i> - выступление на педагогическом совете – <i>1 балла</i> - выступление на РМО – <i>3 балла</i> - выступление на ЗМО – <i>1 балл</i> - выступление на родительских собраниях <i>2 балла</i> - участие в РМО и ЗМО - <i>1 балл</i>								

		- публикации в СМИ	3 баллов								
		максимальное количество баллов	3 балла								
8.	Участие в конкурсе профессионального мастерства	На республиканском уровне: - 1 место - Призер – - номинация – на районном уровне: - 1 место – - 2 место – - 3 место – максимальное количество баллов	4 балла 2 балла 1 балл 3 балла 2 балла 1 балл 3 балла								
9.	Работа в подписной компании	Оформление подписки в ОУ – Оформление подписки среди учителей – Организация Недели детской и молодежной прессы - максимальное количество баллов	1 балл 2 балла 3 балла 3 балла								
10.	Самообразование	Повышение квалификации при ИРО -	3 баллов								
11.	Работа по сайту школы	Заполнение информации на сайте школы за каждую информацию на сайте -	1 балл								
		Максимальный балл	30 баллов								

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

1.

С результатами оценки комиссии ознакомлен(а):

дата « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

Приложение  
к Положению о порядке установления  
дополнительных стимулирующих  
выплат педагогическим работникам  
с учетом оценки эффективности их  
деятельности, утвержденного  
приказом МОБУ СОШ №1 с.Исянгулово  
от 14 января 2022 г №6

**Оценочный лист**  
**результативности деятельности воспитателя интерната**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_ **воспитатель** \_\_\_\_\_

образование:

стаж:

квалификационная категория:

почетное звание, награды:

Результаты деятельности за оцениваемый период

№	Критерии	Баллы	Самооценка				Результаты экспертной оценки комиссии			
			I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Реализация дополнительных проектов: 2. -участие в инновационной деятельности 3. -ведение экспериментальной работы 4. -публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации и на сайте 5. -экскурсионные программы Максимально возможное количество баллов	 1 1 1 1 4								
2	Распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия,									

	<p>мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-внутри учреждения</li> <li>-на муниципальном уровне</li> <li>-на республиканском уровне</li> </ul> <p>Максимально возможное количество баллов</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>6</p>								
3	<p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:</p> <p>проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– -утренней гимнастики</li> <li>– -физминуток</li> <li>– -подвижных игр, физических</li> <li>– упражнений на прогулке</li> </ul> <p>Максимально возможное количество баллов</p>	<p>1</p>								
4	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- -отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников,</li> <li>- -отсутствие обоснованных обращений сотрудников по поводу конфликтных ситуаций,</li> <li>- -высокой уровень разрешения конфликтных ситуаций,</li> <li>- -проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников, родительских собраний</li> </ul>	<p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p>								

	- Максимально возможное количество баллов	7								
5	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм Максимально возможное количество баллов	3 3								
6	Участие на профессиональном конкурсе мастерства «Воспитатель года»: - на районном этапе - на республиканском этапе - на всероссийский этапе Максимально возможное количество баллов	1 2 3 6								
7	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности: воспитатель летнего лагеря; начальник лагеря; сопровождение на ГИА,ЕГЭ; организатор ЕГЭ,ГИА работа на пришкольном участке Максимально возможное количество баллов	2 2 2 2 2 10								
8	Школьный сайт (отражение работы) Максимально возможное количество баллов	1 1								
9	Курсы повышения квалификации Максимально возможное количество баллов	3 3								
10	Профилактика отклоняющегося поведения, вредных привычек детей Максимально возможное количество баллов	2 2								
11	Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях До 30%	1								

	От 30 до 60%	2								
	Более 60%	3								
	Максимально возможное количество баллов	3								
12	Отсутствие фактов административных правонарушений со стороны воспитанников	3								
	Максимально возможное количество баллов	3								
Итого		49								

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

С результатами оценки комиссии ознакомлен(а):

дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.



Приложение  
к Положению о порядке установления  
дополнительных стимулирующих  
выплат педагогическим работникам  
с учетом оценки эффективности их  
деятельности, утвержденного  
приказом МОБУ СОШ №1 с.Исянгулово  
от 14 января 2022 г №6

**Оценочный лист**  
**результативности деятельности воспитателя**  
**воспитатель** \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

образование:

стаж:

квалификационная категория:

почетное звание, награды:

Результаты деятельности за оцениваемый период

Группа показателей стимулирования	№ индикатора	Индикатор	Шкала	Максимальное число баллов	Форма подтверждения	Воспит., баллы	Комиссия, баллы
1	2	3	4	5	6	7	8
20. Интенсивность и высокие результаты работы							
1. 1. Сложность и напряженность труда	1.1.1.	положительная динамика кол-ва дней пребывания ребенка в группе	От 80% - 4 60-79% - 3 40 -59% - 2 Ниже 40% - 0	4	Табель посещаемости		

	1.1.2.	уровень освоения общеобразовательной программы: -выше 90%, - от 80 до 89%, - от 70 до 79%, - ниже 70%	-выше 90%, -4 - от 80 до 89% - 3 , - от 70 до 79% - 2, - ниже 70% - 0	4	диаграммы, таблицы		
1.2. Эффективность взаимодействия с	1.2.1.	своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в ДОУ		2	Ведомости по оплате		
1.3. Результативность организационно-методической работы	1.3.1.	на уровне учреждения: педсоветы, методические объединения, консультации	Однократное в течение периода – 1 Множественное – 3	3	Протокол		
	1.3.2.	муниципальный уровень: конкурсы, конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	Однократное в течение периода – 2 Множественное – 4	4	Приказ		
	1.3.3.	использование информационно – коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе, использование электронных учебно-методических комплектов	Использует – 2 Не использует -0	2	Приказ		
1.4. Результаты участия воспитанников в мероприятиях различных уровней	1.4.1.	- участие в муниципальных мероприятиях, - наличие лауреатов муниципальных конкурсов, соревнований, - наличие победителей, призеров муниципальных конкурсов, - участие в областных и всероссийских конкурсах	1 1 1 1	4	Грамоты, дипломы, документы, подтверждающие результат		
Итого баллов по группе показателей				23			
2.Качество выполняемых работ							

2.1 Повышение квалификации		2	Удостоверение, диплом, сертификат, справка о заочном обучении		
2.2. Наличие обобщенного педагогического опыта	Имеется – 1 Нет - 0	1	Сертификат или выписка из протокола заседания педагогического совета		
2.3. Наличие научно-методических материалов: - методических разработок - публикаций	Одна методическая разработка или публикация – 1 Более 1 - 3	3	Разработка, копии публикаций		
2.4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		1	Журнал регистрации обращений		
Итого баллов по группе показателей		7			
Общая сумма баллов		30			

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

- |    |    |
|----|----|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. | 6. |

С результатами оценки комиссии ознакомлен(а):

дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Приложение  
к Положению о порядке установления  
дополнительных стимулирующих  
выплат педагогическим работникам  
с учетом оценки эффективности их  
деятельности , утвержденного  
приказом МОБУ СОШ№1 с.Исянгулово  
от 14 января 2022 г №6

**Оценочный лист**  
результативности деятельности педагога-психолога

Ф.И.О. педагога-психолога \_\_\_\_\_

образование:

стаж:

квалификационная категория:

почетное звание, награды:

**Результаты деятельности за оцениваемый период**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапа-зон значе-ний/ максима-льное количест-во баллов	Подтверждение сведений в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника	Самооценка		Результаты экспертной оценки комиссии	
				Баллы	Баллы	Баллы	Баллы
	Востребованность услуг участниками образовательного процесса ( диагностические работы)	0-6	Доля участников, охваченных диагностическими процедурами до 50 %- 2 балла свыше 50%- 3 балл Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами до 50 %- 2 балла свыше 50%- 3 балл Доля родителей, охваченных				

			диагностическими процедурами до 50 %- 2 балла свыше 50%- 3 балл				
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах федерального, международного уровня	0-5	21. региональный уровень –1 место - 5 балл, призер-3; номинация-2 балла, участие-1. 22. муниципальный уровень – 1 место-6 баллов; 2 место-5 баллов, 3 место-4 балла; номинация-3 балла; участие-2.				
	Профессиональное самоопределение учащихся	0-2	Доля учащихся, охваченных программой профориентации До 50% - 1 балл Свыше 50% - 2 балла				
	Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ	0-4	4-методическое пособие, учебник; 3- статьи всероссийского и республиканского уровня; 2- статьи в районном сборнике; 1- статьи в школьном сборнике.				
	Участие педагога- психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, организаторов ГИА, ЕГЭ	0-3	На муниципальном уровне- 2 балл на местном уровне- 1 балла				
	Работа с детьми девиантным поведением	0-1	Не ведется -0 Ведется -1				
	Состояние кабинетов	0 – 3	6. соответствие нормам СанПин и ТБ- 1 балл; 7. обновление методических папок, стендов -1 балл.				
	Участие педагога в организации отдыха детей и благоустройстве территории	0-2	баллы не суммируются - работа в летнем лагере в качестве воспитателя - 1 балл, - работа начальником лагеря -2 балла;				

			- благоустройство территории -2 балла				
	Общественная работа	0-2	Общественный инспектор				
		0-2	Руководитель ШМО				
	Итого	30					


Председатель комиссии:


Члены комиссии:


- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

С результатами оценки комиссии ознакомлен(а):

дата «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

СОГЛАСОВАНО  
Пред. профкома  
 Х.Г. Гайнизарова

УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы  
 Р.Н. Казакбаева  
Приказ № 131/1 от 31.08.19г



## Правила внутреннего трудового распорядка

### 1. Общие положения

1.1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка» (ст.189 ТК РФ).

1.2. Правила трудового распорядка разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом школы.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.4. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

### 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяца. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по организации.

2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учет и налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации;

- документы воинского учета- для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме , которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

23. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

24. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом организации;
- б) Коллективным договором;
- в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) должностными инструкциями;
- д) приказами по охране труда и пожарной безопасности. Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

25. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

26. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях, трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, а также иных документов согласно законодательства Российской Федерации.

Личное дело хранится в школе.

27. Перевод работников на другую работу производится только с их



согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

28. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

29. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

30. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем организации с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст.81, п. 3, подп. «б» ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

31. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

### **Обязанности работников**

Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: во время приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в 3 года, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

д) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к муниципальному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Учитель обязан:

Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

К началу учебного года иметь рабочие программы по предметам, утвержденные директором школы.

Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания:

Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках обучающихся.

Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

4. изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
5. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен между ними;
6. удалять обучающегося с уроков;
7. курить в помещениях школы.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его

заместителям.

Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

В помещениях школы запрещается:

8. нахождение в верхней одежде и головных уборах;

9. громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

### **Основные права работников образования**

Основные права работников образования определены:

ТК РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);

Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Педагогические работники имеют право:

– . Участвовать в управлении организацией:

10. обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;

11. работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;

12. принимать решения на общем собрании работников.

– Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

– Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебным планом и образовательной программой школы.

– Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

– Не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением

непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

- Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава школы только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

- Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, а также коллективным договором образовательной организации.

### **Обязанности администрации**

Администрация школы обязана:

Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований и инструкций по технике безопасности,

пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся.

Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и обучающихся.

Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время.

Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

### **Основные права администрации**

Директор организации имеет право:

Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.

Поощрять работников за добросовестный труд.

Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

Представлять организацию во всех инстанциях.

Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

Утверждать образовательную программу, учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками организации.

Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной и воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.

### **Режим работы и время отдыха**

Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 36-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внеурочное время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преимущество классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, не имеющим классного руководства, может предоставляться один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Администрация школы привлекает педагогических работников к

дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более трех часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

### **Поощрения за успехи в работе**

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

8. объявление благодарности;
9. представление к званиям «Отличник образования Республики Башкортостан», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

### **Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или не надлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.



За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

«неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);

«прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ);

«совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или

постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст. 81, п. 6, подп. «г» ТК РФ);

повторного в течение одного года грубого нарушения Устава школы (ст. 336 п. 1 ТК РФ).

Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника)».

Рассмотрена и принята на общем собрании  
работников, протокол №1 от 31.08.2019г

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Л.В.Исхакова

Утверждаю  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ Р.Н. Казакбаева  
Приказ №84 от 06.08.2018 г

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного  
бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №1  
с.Исянгулово муниципального района Зианчуринский район Республики  
Башкортостан

### – Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательных учреждений муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан (далее – Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», от 21 декабря 2009 года №463 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан», Указом Президента Республики Башкортостан от 15 февраля 2011 года №УП-54 «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 16 февраля 2011 года № 34 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Указом Президента Республики Башкортостан от 30 сентября 2011 года № УП-487 «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 20 октября 2011 года №360 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», Указом Президента Республики Башкортостан от 18 июня 2012 года № УП-274 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 29 июня 2012 года №214 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики

Башкортостан от 08 августа 2012 года № 277, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 26 июня 2013 года № 281, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 30 марта 2013 года № 108 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2013 года № 649, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 сентября 2015 года № 383, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 6 сентября 2016 года № 375, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 19 января 2018 года № 22 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

Установить, что с 1 января 2018 года минимальные оклады работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, рассчитываются с учетом базовой единицы в размере 3952 рубля, определенной [постановлением](#) Правительства Республики Башкортостан от 19 января 2018 года № 22 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение рекомендовано для подведомственных МКУ Отдел образования администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования.

Настоящее Положение для муниципальных казенных учреждений носит обязательный характер.

Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает Положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда учителей школы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее — за фактическую нагрузку).

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, не имеющие специальной подготовки или стажа педагогической работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений образования формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения этого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Башкортостан, могут направляться муниципальным казенным учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований.

1.14. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15. Оклады работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

1.16. Положение основывается на следующих документах:

Инструкция о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденная приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94 (с последующими изменениями);

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений на 2012 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 27 декабря 2011 года № 10).

1.17. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей,

относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом.

Основной персонал учреждения — его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности этих работников, а также непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения — его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения — его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

В соответствии с пунктами 3 и 6 части 1 статьи 8 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» пунктами 3 и 6 части 1 статьи 4 Закона Республики Башкортостан постановляет: в Постановлении Правительства Республики Башкортостан от 26 декабря 2013 года № 632 « Об утверждении Правил расходования и учета субвенций, предоставляемых из бюджета Республики Башкортостан бюджетам муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан на осуществление полномочий по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных и частных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных и частных образовательных организациях».

В правилах расходования и учета субвенций, предоставляемых из бюджета Республики Башкортостан бюджетам муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан на осуществление полномочий по обеспечению государственных гарантий прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных и частных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных и частных общеобразовательных организациях, а так же дополнительного образования детей в муниципальных и частных общеобразовательных организациях, утвержденных указанным Постановлением.

Настоящие правила определяют порядок расходования и учета субвенций, предоставляемых из бюджета Республики Башкортостан бюджетам муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан на осуществление полномочий по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных и частных общеобразовательных организациях, а так же

дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда педагогических работников, оплату труда административно-управленческого и прочего персонала, непосредственно участвующего в реализации образовательных программ, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг) (далее субвенция).

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент работникам централизованной бухгалтерии за стаж по специальности;

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

2.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника



на основании с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей**

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	11752	10920	10192	9360

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается республиканским органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

Руководитель учреждения обязан представить в министерство справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.5. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.6. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":	2,3	9090	
1. квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной), мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,30	9090	

2. квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	2,30	9090	0,10
Должности работников дополнительного профессионального образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":	2,3	9090	0
1. квалификационный уровень: ученый секретарь совета факультета (института), заведующий лабораторией	2,3	9090	0
2. квалификационный уровень: начальник (заведующий) учебного (учебно-методического, методического отдела)	2,3	9090	0,05
3 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель) учебно-методического (учебно-научного) центра	2,3	9090	0,1

<\*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

3.7. Повышающий коэффициент руководителям учреждения, их заместителям и руководителям структурных подразделений учреждения за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию – 0,10;

за высшую квалификационную категорию – 0,20.

3.8. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

3.9. Министерство может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа министерства по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются министерством в трудовом договоре руководителя учреждения.

Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 “Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы” (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 “О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения”.

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств (по государственным казенным учреждениям), в пределах утвержденных (согласованных) министерством планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по государственным бюджетным (автономным) учреждениям), осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителей учреждений определяется учредителем. Система премирования заместителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем (собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом)).

3.11. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа)).

#### **Условия оплаты труда работников**

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1. квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,15	4545
Должности, отнесенные к ПКГ		

«Работники учебного-вспомогательного персонала второго уровня»:		
1. квалификационный уровень: младший воспитатель	1,40	5533
2. квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения	1,5	5928
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1. квалификационный уровень: музыкальный руководитель, старший вожатый	1,889	7466
2. квалификационный уровень: инструктор методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,039	8059
3. квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	2,089	8256
4. квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).	2,139	8454

## 5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные и служащих первого уровня»:	1,15	4545	
1. квалификационный уровень: секретарь, делопроизводитель	1,15	4545	
2. квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,15	4545	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	1,40	5533	
1. квалификационный уровень: техник, лаборант	1,40	5533	
2. квалификационный уровень: заведующий хозяйством, заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	1,40	5533	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	1,90	7509	
1. квалификационный уровень: специалист (ведущий специалист), бухгалтер, экономист,			

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник)	1,90	7509	
2. квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,90	7509	0,05
3. квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,90	7509	0,10
4. квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,90	7509	0,1-0,2
5. квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	1,90	7509	0,1-0,2
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	2,30	9090	
3 квалификационный уровень: начальник другого обособленного структурного подразделения	2,30	9090	0,1

## 5.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности,



не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

- специалист по охране труда – 7509 рублей;
- контрактный управляющий – 8632 рубля;
- специалист по закупкам – 7509 рублей.

6. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1	3952
2 разряд	1,05	4150
3 разряд	1,1	4348
4 разряд	1,15	4545
5 разряд	1,25	4940
6 разряд	1,4	5533
7 разряд	1,55	6126
8 разряд	1,7	6719

Минимальный оклад водителя автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятого перевозкой обучающихся, устанавливается по 8 разряду.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

8.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

8.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов

8.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной

или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижения по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

8.2.4. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.2.5. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15 ( в г.Межгорье-1,7), который начисляется на фактический заработок.

8.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

Наименование выплат	Размер, %
Специалистам и руководящим работникам, работающим в муниципальных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с	25

законодательством Республики Башкортостан	
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
Работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений, классов, групп для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); руководителю за работу в образовательных учреждениях, имеющих не менее двух специальных (коррекционных) классов, групп	15
Работникам общеобразовательных школ-интернатов	15
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30
Учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 (12) классах и литературе в 5 – 11 (12); преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования (в группах, отделениях) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку и литературе; учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения; воспитателям (учителям) дошкольных образовательных учреждений с русским языком обучения, ведущим занятия по национальным языкам	15

8.3.1. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию исходя из фактической нагрузки.

8.3.2. Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы (оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

## **9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

9.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по муниципальным казенным учреждениям — исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и

соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения;

по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям — исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

9.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

премиальные.

9.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

9.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

9.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

9.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

9.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

9.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный

учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

9.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

9.3.7. Повышающий коэффициент учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.3.3 - 6.3.8 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

9.3.8. Повышающий коэффициент основным учителям 1-4 классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальной школы (классов) - в размере до 0,10 (математика, физика, химия, биология, черчение, иностранный и родной языки) и 0,15 (литература, русский и башкирский языки) к оплате за фактическую нагрузку. При количестве учащихся менее 15 человек, доплата производится в размере 50% от соответствующих доплат, при наличии средств учреждения.

Повышающий коэффициент учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому за проверку письменных работ не устанавливается.

9.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

9.3.10. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки устанавливаются за:

32. заведование интернатом при школе — 0,15-0,25;

33. заведование кабинетами – 0,10;

– заведование учебными мастерскими – 0,20;

– заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских — 0,35;

– заведование учебно-опытным участком – 0,10-0,20;

13. проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 0,25 - 1,0;

14. учителя, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета — 0,15;

15. руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями — 0,15;

16. непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду привития им санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателей дошкольных образовательных учреждений) — 0,10-0,30;

17. одному из педагогов образовательных учреждений, филиалов с контингентом до 100 человек за руководство — до 1,0 (от минимальной ставки );

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

$$B_{nz}^{kr} = A + P \times Y_k,$$

где:

$B_{nz}^{kr}$  – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

$A$  – постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

$P$  – переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

$Y_k$  – количество обучающихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций – 80 рублей в месяц.

Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися не производятся в школах-интернатах всех типов (за исключением классов, укомплектованных приходящими обучающимися), санаторно-лесных школах, вечерних (сменных) средних общеобразовательных школах, работающих по учебному плану, рассчитанному на 28 недель в учебном году, в заочных школах и отделениях.

9.3.11. Повышающий коэффициент работникам, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

9.3.12. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотеки за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

5 - 10 лет - 0,20;

10 - 15 лет - 0,25;

15 - 20 лет - 0,35;

20 лет и выше - 0,40.

9.3.13. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в размере:

0,5 – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С» и «Д»);

0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С» или только «Д»).

9.3.14 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

9.3.15 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам централизованной бухгалтерии за стаж работы по специальности - в следующих размерах:

1 - 5 лет - 0,10;

5 - 10 лет - 0,20;

10 - 15 лет - 0,30;

15 лет и выше - 0,40.

9.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Перечень примерных критериев эффективности труда работников для подведомственных министерству государственных бюджетных и автономных учреждений образования утверждается министерством.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

9.5. Воспитателям, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате образовательных учреждений по основному месту работы, а также заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными учреждениями, ведущим воспитательскую работу с детьми, состоящим в штате образовательных учреждений по основному месту работы, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате:

2000 рублей – воспитателям и иным педагогическим работникам;

1000 рублей – младшим воспитателям, помощникам воспитателей;

1000 рублей – заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными учреждениями.

Ежемесячная надбавка к заработной плате работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, выплачивается в: дошкольных образовательных учреждениях;

общеобразовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Выплата надбавки заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными учреждениями, не ведущим воспитательскую работу с детьми, не производится.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при работе по внутреннему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время.

9.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан,



устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1-4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения;

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляется приказом по учреждению.

7.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.8. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данные образовательные учреждения являются местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях.

7.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.10. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

7.11. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

7.12. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в учреждение для педагогической работы;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

7.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда, на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемой Правительством Республики Башкортостан.

7.14. За работу в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.15. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.16. Руководитель с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется Положением учреждения об оказании материальной помощи работникам (приложение №2).

## **8. Порядок определения уровня образования**

8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

8.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего положения, определяется на основании

ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего положения.

## **9. Порядок определения стажа педагогической работы**

9.1 Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

9.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 12 настоящего положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 10 настоящего положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 11 настоящего положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 12 настоящего положения.

## **10. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя**

10.1. Объемные показатели деятельности учреждений:

10.1.1. К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

10.1.2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда его руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**  
деятельности образовательных учреждений

№ п/п	Наименование объемного показателя	Условия расчета	Кол-во баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в образовательном учреждении	Из расчета за каждого работника Дополнительно за каждого работника имеющего первую квалификационную категорию За каждого работника имеющего высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
4.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, интерната с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: До 100 человек От 100 до 200 человек Свыше 200 человек	До 20 До 30 До 50
5.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося дополнительно	0,5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	Из расчета за каждый компьютерный класс	До 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	Из расчета за каждый вид сооружений	До 15
8.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	Из расчета за каждый вид объекта	До 15
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхоз машин на балансе	Из расчета за каждую единицу	До 3, но не более

	образовательного учреждения		20
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	Из расчета за каждый вид объекта	До 50
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	Из расчета за каждый вид объекта	До 20
12.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающие бесплатные секции, кружки, организованные этим учреждением или на их базе		0,5
13.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	1

10.1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Государственные учреждения начального и среднего профессионального образования, <u>общеобразовательные лицеи и гимназии</u>	свыше 400	до 400	до 300	

2.	Государственные образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, <u>общеобразовательные школы-интернаты</u>	свыше 350	до 350	до 250	до 150
3.	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие государственные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

10.2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников:

10.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 ближайших года.

10.2.2. Конкретное количество баллов в тех случаях, когда указаны показатели с предлогом "до", устанавливается органом управления образованием по подчиненности учреждения.

10.2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по:

муниципальным общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу по состоянию на 1 января;



учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся по состоянию на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются 1 раз.

10.2.4. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

При установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

10.2.5. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

10.2.6. Районные и городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

11. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

11.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

11.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома

учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

11.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в пунктах 11.1 и 11.2 настоящего положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

учителям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

11.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

11.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

11.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального образования педагогического профиля.

11.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

11.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

## **12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3

1.	Учреждения образования (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущей машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, +инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотделов республиканской, краевой, областной больниц.

Рассмотрено и принято на общем собрании коллектива,  
протокол № 5 от 03.08.2018г

## СОГЛАШЕНИЕ

администрации и профсоюзной организации  
учреждения по охране труда в МОБУ СОШ №1 с.Исянгулово муниципального  
района Зианчуринский район Республики Башкортостан

Администрации муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан в лице руководителя учреждения Итбаевой Эльвины Руслановны, действующей на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Горбаневой Резеды Маратовны, действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об организации в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об организации в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
3. Администрация обязуется:
  - 3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.
  - 3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.
  - 3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
  - 3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.
  - 3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

- 3.6. Организовать питание детей за счёт средств родителей, детей из многодетных семей за счёт федеральных средств.
- 3.7. Обеспечивать учебно-воспитательную деятельность пособиями и инвентарем.
- 3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
- 3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
- 3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.
4. Работники учреждения обязуются:
  - 4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.
  - 4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны в системе Министерства образования.
  - 4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.
  - 4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
  - 4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.
  - 4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.
5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районной отделе образования или администрации района.

Председатель ППО

Р.М.Горбанева

Директор школы

Э.Р.Итбаева

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
 профессий, дающих право на получение  
 бесплатно спецодежды и других средств индивидуальной защиты

№	Профессия	Количество работников по школе	Норма выдачи в год	Наименование средств индивидуальной защиты
1.	Лаборант	2	0,75 Дежурн.  Дежурн.  До износа	Халат х/б Фартук прорезиненный перчатки резиновые  Очки защитные
2.	Уборщик помещения	7	1  6 пар	Халат х/б Рукавицы комбинированные
3.	Гардеробщица	1	1	Халат х/б
4.	Сторож	5		
5.	Водитель автобуса	2	2	Перчатки х/б
6.	Библиотекарь	1	1	Халат х/б
7.	Медицинская сестра	1	2 2 2	Халат х/б Колпак х/б Полотенце
8.	Повар	5	2 2 2 2 2 пары дежурн. 2	Колпак х/б Куртка х/б Нарукавники Фартук х/б Тапочки Полотенце для рук Полотенце для лица
9.	Подсобный рабочий	1	1 1 1 1 пар	Халат х/б Колпак х/б Фартук х/б Галоши резиновые



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий работников, получающих бесплатно моющие средства

№	Профессия	Количество работников по школе
1	Повар	5
2	Подсобный рабочий	1
3	Уборщик помещения	7
4	Рабочий по обслуживанию зданий	2
5	Водитель	2
6	Медсестра	1
7	Библиотекарь	1
8	Лаборант	2
9	Гардеробщик	1

Норма выдачи мыла 1 работников в месяц -0,4 кг, в год -4,8 кг

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Номер документа

с. Исянгулово  
(населенный пункт)

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждения средняя общеобразовательная школа № 1  
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

с. Исянгулово муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан

в лице \_\_\_\_\_ в лице директора \_\_\_\_\_ Итбаевой Эльвины Руслановны  
(должность) (фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Устава и именуемый в дальнейшем “Работодателем”, с одной стороны, и

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)  
именуемый(ая) в дальнейшем “Работник”, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор (контракт) о нижеследующем:

### I. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по профессии (должности)

\_\_\_\_\_ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

Осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

Обоснованно выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы.

Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.

Планирует и осуществляет учебную деятельность в соответствии с основной образовательной программой образовательного учреждения, разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу на основе основных общеобразовательных программ и обеспечивает ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организует самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализует проблемное обучение, осуществляет связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждает с обучающимися актуальные события современности.

Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов).

Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.

Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий.

Уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

Соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики.

Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Ведет в установленном порядке учебную документацию, осуществляет текущий контроль успеваемости и посещаемости обучающихся на уроках, выставляет текущие оценки в классный журнал и электронные дневники, своевременно сдает администрации отчетные данные.

Несет ответственность о сообщении информации по успеваемости ученика родителям (законным представителям).

Вносит предложения по совершенствованию образовательной деятельности в образовательном учреждении. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательной деятельности: принятие мер по оказанию до врачебной помощи пострадавшему, извещение руководства и родителей о несчастном случае или заболевании ребенка в учреждении;

проведение инструктажа обучающихся (воспитанников) по безопасности труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятий с обязательной регистрацией в классном журнале или «Журнале инструктажа обучающихся по охране и безопасности труда»;

организацию изучения обучающимися (воспитанниками) правил по охране труда дорожного движения, поведения в быту, пожарной безопасности и другое;

осуществление контроля за соблюдением правил (инструкций) по охране труда.

Осуществляет связь с родителями (законными представителями).

Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Заменяет уроки отсутствующих учителей по распоряжению администрации.

Систематически повышает свой профессиональный уровень.

Проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

Проводит занятия в четком соответствии с расписанием, утвержденным директором школы.

Участвует в работе педагогических советов, совещаний, методических объединений, родительских собраний.

Координирует свою педагогическую деятельность с коллегами для разработки общих подходов к образовательной деятельности в классе.

Участвует в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

Проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Проходит в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Соблюдает Устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, Правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию учителя.

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

1.2. Работник принимается на работу: в муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгуловомуниципального района Зианчуринский район Республика Башкортостан

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(наименование обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника \_\_\_\_\_ (основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на:

\_\_\_\_\_ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу \_\_\_\_\_ : с \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ )

7. Дата начала \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_ работы \_\_\_\_\_ .

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

## II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;
- е) уведомлять работодателя обо всех фактах совершения коррупционных правонарушений.

### III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы рублей в месяц;
- б) работнику производится выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
сельские	%	
ПК (молодой спец)	%	
кл.рук		
проверка тетрадей		
уральский коэфф.		
ИТОГО		

в) работнику производится выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Стимулирующие	Положение	Оценочный лист	ежеквартально	от баллов

На основании Положения о порядке установления дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам с учетом оценки эффективности их деятельности в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении средняя общеобразовательная школа № 1 с. Исянгулово работнику устанавливается выплата стимулирующего характера в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда педагогов. Для получения информации о результативности и качестве работы Работника используется механизм заполнения и экспертизы портфолио учителя и классного руководителя с периодичностью – 1 раз в год.

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) 36 часовая рабочая неделя  
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

-

(указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

#### VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены

\_\_\_\_\_ (вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

Меры социальной поддержки	Размер	Основание предоставления дополнительного отпуска	Нормативный правовой акт, в котором закреплена норма
Отпуск по семейным обстоятельствам	3 дня	Бракосочетание работника	ТК РФ

	1 день	Рождение ребенка	ТК РФ
	3 дня	Смерть близких родственников	ТК РФ
Учебный отпуск	до 50 дней в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ	Справка – вызов из высшего учебного заведения	ТК РФ
Дополнительные дни к основному отпуску	2 дня	Отсутствие в течение учебного года ухода в отпуск, связанный с нетрудоспособностью, вызванной болезнью	Коллективный договор
Материальная помощь (на проведение дорогостоящего лечения, на проведение оздоровления педагогов, санаторно-курортного лечения, рождение ребёнка; погребение близких родственников (родители, дети); при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества)	до 2000 рублей единовременно более двух раз в год	Заявление и подтверждающие документы	Положение об оплате труда в школе

#### VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_ нет \_\_\_\_\_.

#### VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются

комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

Работодатель

Работник

почтовый индекс	
453380	РБ, Зианчуринский р-н

(юридический адрес)

с. Исянгулово, ул. Советская, 2

(номер телефона)

ИНН/КПП 0222004077/022201001

(реквизиты организации (Работодателя))

ОКПО 42989094

ОГРН 1020241042073

Директор МОБУ СОШ № 1 с. Исянгулово

(должность)

Э.Р. Итбаева

(фамилия, инициалы)

(подпись)

М.П.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

почтовый индекс	

(адрес по прописке (регистрации))

(номер телефона)

Пасп

орг

№

Дата

выдачи “

20

г

(фамилия, инициалы)

(подпись)

(дата и подпись работника)

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
ЕЙТНСУРА РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОН ИЛТНГОЛ  
АУЫЛЫ 1-СЕ 4АНЛЫ УРТА ДЙМ БЕЛЕМ

БИРЕН МБКТБЕ

МУНИЦИПАЛЬ ДЙМ БЕЛЕМ БИРЕН БЮДЖЕТ  
УЧРЕЖДЕНИЯЫ

453380, БР, Ейтнсура районы, И81н2ол ауылы,

Совет урамы, 2. Тел. 2 -13-32

1@zianroo.ru



РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ

ШКОЛА № 1 С. ИСЯНГУЛОВО

МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЗИАНЧУРИНСКИЙ  
РАЙОН

453380., РБ, Зианчуринский район, с. Исянгулово,

ул. Советская, 2 Тел. 2-13-32

1@zianroo.ru

Б О Й О Р О І

П Р И К А З

«29» август 2017й.

№ 107/1

«29 » августа 2017г.

О введении в действие локального акта

На основании решения общего собрания работников школы, протокол №1 от 29.08.17г «О принятии «Положения об организации работы по охране труда»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить «Положение об организации работы по охране труда».
2. Ввести в действие «Положение об организации работы по охране труда» с 01.09.17 года.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор школы

Р.Н.Казакбаева



Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета  
\_\_\_\_\_Л.В.Исхакова

Утверждаю  
Директор школы  
\_\_\_\_\_Р.Н. Казакбаева  
Приказ №84 от 06.08.2018 г

Состав комиссии по трудовым спорам

- 1.Бурулева Т.А.- учитель начальных классов, член профкома
2. Исхакова Л.В. –учитель русского языка и литературы , председатель профкома
3. Хунафина Э.А.-лаборант, член профкома
4. Ильясова Р..Ш.- учитель русского языка и литературы филиала ООШ д.Трушино, ,член профкома

Количество учащихся: 391  
Количество классов-комплектов: 26  
Количество воспитателей: 20  
Количество групп: 1

*Составитель:* Р. А. Киселёва  
Начальник  
20 г. НАУЧ  
ОТДЕЛ  
Образования  
Муниципальное образование «Приморский край»  
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Приморский районский центр развития ребёнка «Солнышко»

*Утверждает:* Директор школы  
20  
Л. Р. Игумова

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
																		19
<p>Наименование должности лиц, имеющих, включая учащихся, воспитателей, воспитателей дошкольного образовательного учреждения, педагогов, педагогических работников</p> <p>Категория ставок</p> <p>Минимал ная ставка зарплата по таблице зарплата по тарифной сетке (гр. руб.)</p> <p>За специфику учреждения</p> <p>Сельские (специалистам) 25%</p> <p>Вредные условия труда</p> <p>Ночные и праздничные</p> <p>ВСЕГО</p> <p>Доплаты за прим. трудовая контракты, интересов, каждый месяц, работы по интересам детей по распоряжению наименования ДОУ</p> <p>№ интересов по линии обслуживания детей по распоряжению наименования ДОУ</p> <p>Вследствие, классность, доп. фонд</p> <p>Повыш. коэффициент по ПКГ</p> <p>Иные стимулирующие выплаты</p> <p>Учебный коэффициент</p> <p>Сумма ПК по МЭП-1700 руб</p> <p>ВСЕГО</p> <p>Учебный коэффициент</p> <p>Итого заработная плата в месяц</p>																		
А. Административный персонал	1,00	12,538	12,538	3065	3065	0	0	0	0	12,538	12,538	0	15765	0	14710	4515	34,517	
1. Директор																		
2. Зам. директора по учебно-воспитат. работе (УВР)	1,60	9807,0	9807,0	2452	2452	0	0	0	0	4904	4904	0	19217	0	4904	5474	19,217	
3. Заместитель директора по воспитательной работе (ВР)	1,00	9807,0	9807,0	2452	2452	0	0	0	0	2452	2452	0	19217	0	2452	2774	19,217	
5. Заместитель директора по дошкольному образованию (ДО) / ИТОГО по дошкольному образованию (ДО)	6,50	9807,0	9807,0	1736	1736	0	0	0	0	2452	2452	0	9868	0	2452	2774	9,868	
ИТОГО по дошкольному образованию (ДО)	3,50					0	0	0	0	2452	2452	0	2068	0	2068	1094	8,378	
Б. Учебно-воспит. и обслуж. персонал	1,00	6802,0	6802,0	1701	1701	0	0	0	0	1701	1701	0	5102	0	5102	2041	15,645	
7. Лицейств	1,50	5771,0	8657															
11. Педагогический работник (штат) от 2 до 2,5 шт. ДОУ	0,25	4741,0	3546	533	533	0	0	0	0	533	533	0	356	0	356	40937	22,066	
13. Педагогический работник в ч. штат 1,25 шт.	2,25	7608,0	19272															
23. Педагогический работник (штат) от 1,25 до 1,5 шт. филиал (Филиал-ДОУ)	2,25	4120,0	9275	309	309	1391	1391	4864	4864	1700	1700	0	9636	0,66	6270	15906	3277	40,455
30. Педагог в ч. штат от 0,5 до 1,0 шт. филиал (Филиал-ДОУ)	6,15	4533,0	27890	680	680	4184	4184											
32. Специалист по ОТ	0,50	7832,0	3916					0	0	2149	2149	0	600	0,00	2149	910	6,975	
ИТОГО по учебно-воспитательному и обслуж. персоналу (раздел Б)	14,90	79367	989	1701	6108	0	8798	0	5102	9992	85675	104667	28775		220607	22066	22,066	
в том числе: учебно-воспитательный персонал	2,75	16428	0	0	533	0	533	0	0	536	15681	18835	5340		40937		17,9679	
в том числе: обслуживающий персонал	12,15	63130	989	1701	5575	0	8265	0	5102	9456	69994	84731	23435		69917		19,679	
ВСЕГО по разделу А-Б (ПРОЧИЙ ПЕРСОНАЛ)	18,40	116143	989	10894	6108	0	17992	0	12443	85675	138628	29715	23435		179679		20,485	
Г. Учителя (по итогам тарифной):	47,03	8817	41734	8212	100184	0	111396	0	5102	120000	401138	138790	164958					
Воспитатель ДОУ	1,25	8611	10704	2691	2691	0	2691	0	0	2691	2691	3178	25899		9066	3178	25,899	
Воспитатель интерната	1,50	8611	12917	3229	3229	0	3229	0	0	3229	3229	4184	6781		6781	4489	26,566	
Воспитатель ТЦД	1,00	8611	8611	2153	2153	0	2153	0	0	2153	2153	2893	2019		2893	2019	15,705	
ИТОГО по воспитателям (раздел Г)	3,75	32291	0	8073	0	0	8073	0	0	1722	0	0	18740		18740	8866	6,9790	
ИТОГО по воспитателям (раздел Г)	13,57%																	
Педагогические работники (раздел Д)	1,25	10712	2678	0	0	0	2678	0	0	2133	10714	3630	27784		10714	3630	27,784	
Преподаватель, организатор ОБЖ	0,50	8817	4400	1102	1102	0	1102	0	0	2645	2645	1223		2645	1223	9,379		
Педагог дополнительного образования	0,97	8405	8153	2038	2038	0	2038	0	0	3051	3051	1986	15228		3051	1986	15,228	
Педагог дополнительного образования	1,00	8817	8817	2204	2204	0	2204	0	0	441	441	1719	13182		441	1719	13,182	
Учитель-дефектолог (психолог)	1,00	8817	8817	1763	1763	0	1763	0	0	1323	1323	2116	16224		1323	2116	16,224	
Учитель-дефектолог (психолог) / Учитель / Вед.	2,00	8817	17634	1409	1409	0	1409	0	0	6172	6172	4433	33968		6172	4433	33,968	
ИТОГО по преподавателям (раздел Д)	6,72	58542	3086	14635	0	0	17221	0	0	8611	24376	15906	115735		24376	15906	115,735	
ИТОГО по разделу В-Г-Д (ПЕДАГОГИ)	57,50	505450	11208	125892	0	0	151704	0	12443	140333	444254	162752	1217762		140333	162752	121,7762	
ИТОГО по разделам А-Б-В-Г-Д	75,90	619709	12287	146786	6108	0	185182	0	12443	152796	56528	521889	202467		152796	202467	152,7962	

Главный бухгалтер Сидорова Р.М.

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово  
муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан

Форма по  
ОКУД  
по ОКПО

Код
0301020

(наименование организации)

Мнение выборного профсоюзного органа  
от \_\_\_\_\_ 2 2  
“ 10 ” декабря 0 1 г. № \_\_\_\_\_ учтено

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель \_\_\_\_\_ Директор школы \_\_\_\_\_  
(должность)

**ГРАФИК ОТПУСКОВ**

Номер документа	Дата составления	На год
140	13.12.21	2022

\_\_\_\_\_  
(личная подпись)                      Э.Р. Итбаева  
“ ”    (расшифровка подписи)  
2021 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	№	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					Примечание
					количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10
СОШ №1	Директор	1	Итбаева Э.Р.		56	29.06.22				
	Учитель нач.кл.		Итбаева Э.Р.		56	29.06.22				
	Зам.дир по УВР	2	Исхакова Л.В.		56	29.06.22				
	Учитель русс.яз.		Исхакова Л.В.		56	29.06.22				
	Зам.дир по ВР	3	Гайнизарова Х.Г.		56	29.06.22				
	Учитель истории		Гайнизарова Х.Г.		56	29.06.22				
	Зам.дир по ИТ	4	Худабандин З.З.		56	29.06.22				

Учитель матем.		Худабандин З.З.		56	29.06.22			
Педагог-сопровождающий		Худабандин З.З.		56	15.06.22			
Учитель баш.яз	5	Юлдашбаева Р.Ю.		56	01.06.22			
Учитель баш.яз	6	Абдуллина З.А.		56	01.06.22			
Учитель русс.яз	7	Горбанева Р.М.		56	25.06.22			
Учитель русс.яз	8	Юрина М.Р.		56	29.06.22			
Учитель мат-ки	9	Шамсутдинова А.Г.		56	25.06.22			
Учитель мат-ки	10	Кувандыкова Ф.Х.		56	25.06.22			
Учитель англ.яз	11	Ерофеева Г.А.		56	10.06.22			
Учитель англ.яз	12	Юлдыбаева Р.М.		56	10.06.22			
Учитель истории	13	Гайнизарова Х.Г.		56	15.06.22			
Учитель физики	14	Кидрасова Г.Ф.		56	15.06.22			
Лаборант	15	Кидрасова Г.Ф.		28	01.06.22			
Учитель химии	16	Уразова Д.Г.		28	20.06.22			
Учитель биолог.	17	Янчурина Р.Н.		56	20.06.22			
Учитель геогр.	18	Макаев И.И.		56	20.06.22			
Старший учитель		Макаев И.И.		56	20.06.22			
Учитель технол.		Макаев И.И.		56	15.06.22			
Учитель истории	19	Каепкулова И.А.		56	15.06.22			
Учитель ОБЖ	20	Куянов С.В.		56	10.06.22			
Учитель физ-ры		Куянов С.В.		56	10.06.22			
Учитель музыки	21	Бикташев Р.Н.		56	15.06.22			
Учитель физ-ры	22	Коннов Г.Л.		56	01.06.22			
Учитель технол.	23	Рафикова Р.К.		56	01.06.22			
Учитель физ-ры	24	Тукумбетов И.Я.		56	22.06.22			
Учитель нач.кл	25	Бурулёва Т.А.		56	10.06.22			
Учитель нач.кл	26	Ильясова А.М.		56	22.06.22			
Учитель нач.кл	27	Фаттахова Г.Ф.		56	10.06.22			
Учитель нач.кл	28	Андреева В.В.		56	10.06.22			
Учитель нач.кл	29	Мусакаева Г.М.		56	10.06.22			
Учитель нач.кл.	30	Губайдуллина З.М.		56	22.06.22			
Учитель нач.кл.	31	Муртазина Т. М.		56	22.06.22			
Учитель русского языка	32	Юрина М.Р.		56	25.06.22			
Педагог-психол.		Юрина М.Р.		56	25.06.22			
Учитель-логопед	33	Сайфуллина А.Н.		56	25.06.22			

Учитель истории	34	Кинзябаев У.Р.		56	25.06.22				
Воспитатель	35	Шахмухаметова А.З.		56	29.06.22				
Педагог-сопровождающий		Шахмухаметова А.З.		56	15.06.22				
Воспитатель	36	Князева С.В.		56	22.06.22				
Педагог- Библиотекарь	37	Салеева Н.В.		56	25.06.22				
Лаборант	38	Хунафина Э.А.		28	01.07.22				
Водитель	39	Эсаулов С.В.		28	01.07.22				

Руководитель кадровой  
службы

\_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

(личная подпись)

Э.А.Хунафина

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 с.Исянгулово  
 муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан

Форма по  
 ОКУД  
 по ОКПО

Код
0301020

(наименование организации)

Мнение выборного профсоюзного органа  
 от 22  
 “ 10 ” декабря 01 г. № \_\_\_\_\_ учтено

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель \_\_\_\_\_  
 (должность) Директор школы

\_\_\_\_\_ Э.Р.Итбаева  
 (личная подпись) (расшифровка подписи)

**ГРАФИК ОТПУСКОВ**

Номер документа	Дата составления	На год
141	13.12.21	2022

“ ” 22 г.  
 \_\_\_\_\_ 01

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	№	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК				Примечание	
					количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
						запланированная	фактическая			основание (документ)
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10
д.Трушино	Учитель рус.яз	1	Ильясова Р.Ш.		56	25.06.22				
	Учитель нач.кл.	2	Сабитова Л.Г.		56	01.06.22				
	Учитель ин.яз.	3	Калкаманова М.Р.		56	01.06.22				
	Учитель хим. и биол.	4	Исхакова А.Ф.		56	29.06.22				
	Учитель геог.	5	Казакбаев Д.Н.		56	29.06.22				

	Зав.фил.		Казакбаев Д.Н.		56	29.06.22			
	Учитель физ.ры.	6	Рафикова Ф.Г.		56	10.06.22			
	Учитель баш.яз.	7	Сайткулова Б.М.		56	10.06.22			
	Учитель ист.	8	Сайткулов Р.Ш.		56	10.06.22			
	Учитель матем., физ.	9	Кадргулова З.А.		56	25.06.22			
	Учитель нач.кл.	10	Кусякова Г.Р.		56	10.06.22			
	Учитель нач.кл.	11	Альмухаметова Г.С.		56	10.06.22			
	Учитель нач.кл.	12	Кунаккужина А.Р.		56	01.06.22			
	Водитель	13	Альмухаметов Х.Ф.		28	01.07.22			
Д/с «Радуга»	Воспитатель	1	Хамидуллина И.И.		42	01.06.22			
Н.Бикберда	Воспитатель	2	Хамитова Г.Ю.		42	01.06.22			
	Помощник воспитателя		Хамитова Л.Ф.		28	01.06.22			
НОШ Н. Бикберда	Учитель	3	Халитова Г.Ф.		56	01.06.22			
	Учитель	4	Хамитова Ф.К.		56	01.06.22			
НОШ с. Бикбау	Учитель	5	Итбаева Г.У.		56	01.06.22			

Руководитель кадровой  
службы

\_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

(личная подпись)

Э.А.Хунафина

\_\_\_\_\_

(расшифровка подписи)

## РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ЯНВАРЬ 2022

Организация: 02216101 МОБУ СОШ №1 с. Исянгулово,  
Подразделение Педагоги школа

**К выплате:**  
Должность: Уч.ст.классов  
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
За высшее ПО	янв. 2022					НДФЛ	янв. 2022	
Проверка тетрадей 5%	янв. 2022					Профсоюзные взносы	янв. 2022	
За кл.рук	янв. 2022					<b>Выплачено:</b>		
Пед.нагрузка	янв. 2022					За первую половину	янв. 2022	
						месяца (Банк, вед. № 113		
						от 24.01.22)		
Проверка тетрадей 10%	янв. 2022					Зарплата за месяц (Банк,	янв. 2022	
						вед. № 3960 от 27.12.21)		
Сельские	янв. 2022					Зарплата за месяц (Банк,	янв. 2022	
						вед. № 4018 от 29.12.21)		
За категорию	янв. 2022							
Районный коэффициент	янв. 2022							
Стим выплата	янв. 2022							
За классное руководство (ФБ)	янв. 2022							
<b>Долг работника на начало</b>						<b>Долг предприятия на конец</b>		

Общий облагаемый доход: 2800





